



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Réforme du travail pénitentiaire

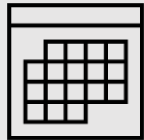
MANUEL SUR LE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL
A DESTINATION DES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES

SOMMAIRE



01- RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA RÉFORME

- ✓ [Rappel du calendrier de la réforme et du déploiement d'OCTAVE](#)
- ✓ [Rappel de l'impact de la réforme sur l'organisation du travail](#)



02- OCTAVE : LES PRINCIPAUX IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ✓ [Règles concernant les badgeuses](#)
- ✓ [Cadre réglementaire sur la durée de travail](#)
- ✓ [Description des régimes de temps de travail fixe et aménageable](#)
- ✓ [Règle sur la rémunération des heures complémentaires et heures supplémentaires](#)
- ✓ [Cas pratiques](#)



03- COMMENT PRÉPARER L'ARRIVÉE D'OCTAVE ?

- ✓ [ETAPE 0 – Rappel des règles à respecter](#)
- ✓ [ETAPE 1 - Préparer le suivi des temps](#)
- ✓ [ETAPE 2 – Déterminer les régimes de temps de travail](#)
- ✓ [ETAPE 3 – Déterminer le volume hebdomadaire moyen](#)
- ✓ [ETAPE 4 – Choisir le tableau de suivi des temps de travail](#)

Vous pouvez être redirigés vers la page qui vous intéresse en cliquant directement sur le titre



01- RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA RÉFORME



Rappel du calendrier de la réforme

Principaux jalons de la réforme du travail pénitentiaire:

A partir du 1 ^{er} mai 2022	Toute nouvelle relation de travail prendra la forme d'un Contrat d'Emploi Pénitentiaire (CEP)
Du 1 ^{ER} mai 2022 au 31 décembre 2022	Transformation progressive des actes d'engagement unilatéraux en CEP
1^{er} janvier 2023	Toutes les relations de travail pénitentiaire seront de la forme du CEP
Au déploiement d'OCTAVE	Les dispositions relatives au temps de travail sont applicables (suivi du temps, rémunération en fonction)



Personne à contacter en cas de questions sur le déploiement d'OCTAVE sur votre DI:

OCTAVE.dap@justice.gouv.fr

Calendrier du déploiement d'OCTAVE sur les DI:

DISP	MOIS DE DEPLOIEMENT*
LILLE TOULOUSE	1 JANVIER 2023
LYON MOM	1 FEVRIER 2023
PARIS BORDEAUX	1 AVRIL 2023
RENNES STRASBOURG	1 MAI 2023
MARSEILLE DIJON	1 JUIN 2023

**RAPPEL: OCTAVE ne prévoit pas de double-paie.
La 1^{ère} rémunération via OCTAVE aura lieu dès le mois de déploiement.*



RAPPEL DE L'IMPACT DE LA REFORME SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Décret d'application de la loi confiance
Depuis le 1^{er} mai 2022



Organisation du travail

Rappel des règles concernant la durée du travail et la rémunération depuis le 1^{er} mai 2022

Durée du travail

Organisation du travail

- Semaines de 6 jours de travail maximum
- Jours fériés chômés sauf nécessité de service, payés au même taux, sauf le **1er mai, payé et majoré (doublé)**
- Repos hebdomadaire donné le dimanche
- 10h de travail maximal par jour, sauf exception

Pauses quotidiennes obligatoires

- 20min de pause dès 6h de travail
- 11 heures consécutives de repos quotidiennement

Rémunération

La rémunération ne peut être inférieure aux taux horaires prévus par Décret

- Taux des SMR inchangés



Possibilité de verser des primes

- Prime d'ancienneté
- Prime de productivité
- Autres primes



Organisation du travail

Rappel de la liste des motifs pour absences justifiées depuis le 1^{er} mai 2022

Absences légitimes

- Visites se déroulant aux parloirs familiaux et au sein des unités de vies familiales, allaitement
- Evènements familiaux
- Entretiens avec l'avocat, les services de l'AP ou pour la préparation à la sortie
- Rendez-vous médicaux (dont PMA)
- Convocations judiciaires, administratives, aux examens scolaires ou de formation professionnelle
- Motifs disciplinaires
- Autorisations de sortie sous escorte et permissions de sortie

Toute absence, qu'elle soit justifiée ou non, ne sera pas rémunérée



Organisation du travail

Rappel sur le suivi des heures travaillées

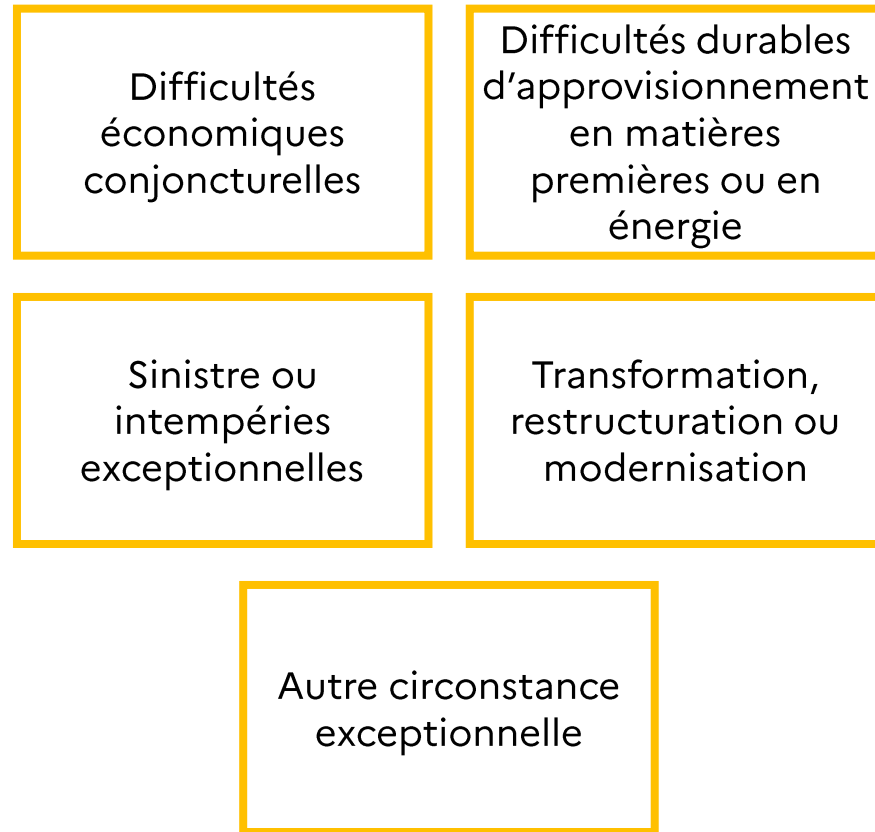
- **Ce qui est comptabilisé dans les heures de travail (rémunéré)**
 - > **Temps travaillé**
 - > **Prise de poste** (outillage, revêtir les tenues de travail, si prévu au sein de l'atelier...)
- **Ce qui n'est pas comptabilisé dans les heures de travail (non rémunéré)**
 - > **Retards lors de l'arrivée en poste** (mouvements de cellule, suivi médical...)
 - > **Pauses quotidiennes obligatoires** (20min de pause dès 6h de travail)
 - > **Pauses non-encadrées**
 - > **Retards liés à la personne détenue**



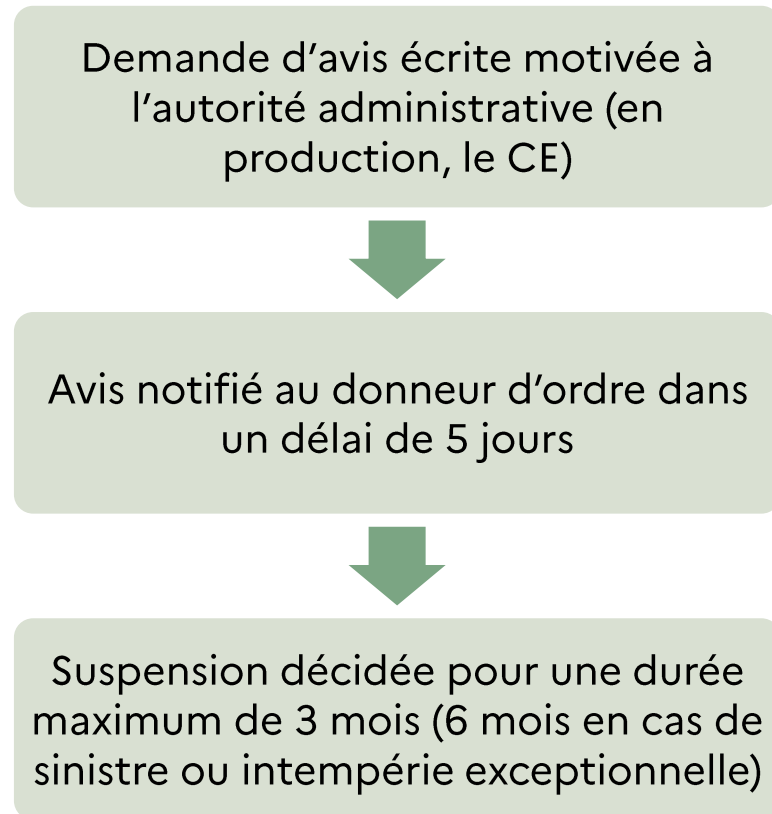
Suspension du contrat par le donneur d'ordre

Rappel sur les motifs de suspension de contrat (CEP) à l'initiative du donneur d'ordre

UNIQUEMENT pour des motifs de **baisse temporaire de l'activité** :



Procédure



02- OCTAVE : LES PRINCIPAUX IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Organisation du travail – APRES OCTAVE

Ce qui change après l'arrivée d'OCTAVE concernant les badgeuses

OBJECTIF

- L'objectif visé est d'équiper tous les établissements en atelier de badgeuses d'ici **le 31 décembre 2024**
- Pour les **établissements en GP (Gestion Publique)**, le calendrier de déploiement des badgeuses par établissement sera effectué **par vagues**
- Pour la **première vague**, les badgeuses seront déployées au courant de l'année **2023**.

Badgeuses

Règles concernant le déploiement des badgeuses

- L'objectif à terme est d'équiper tous les établissements de badgeuses en ateliers
- Les établissements seront priorisés par la DISP en lien avec la DAP et l'ATIGIP sur la base de critères définis (taille de l'établissement, nombre d'opérateurs en atelier, taux d'activité en détention...)
- Pour les établissements en GD (Gestion Déléguée), les partenaires GD ont pour responsabilité d'équiper les ateliers en badgeuses
- Le modèle choisi est un modèle déjà homologué ANSSI (marché public)



Organisation du travail – APRES OCTAVE

Ce qui change après l'arrivée d'OCTAVE concernant la durée de travail

RAPPEL

Dans l'attente du déploiement des badgeuses sur vos ateliers:

- Le décompte des temps est effectué par l'administration pénitentiaire
- Le suivi des heures peut être fait par le donneur d'ordre
- En cas de désaccord, un échange contradictoire doit être mis en place entre le donneur d'ordre et l'administration pénitentiaire

Durée de travail

Encadrement de la durée du travail inscrite au contrat

- **Minimum 10h hebdomadaires**
- **Maximum 35h hebdomadaires** (avec une possibilité d'atteindre 48h effectivement travaillées via heures supplémentaires)
- Temps partiel ou temps complet, équivalent à 35h hebdomadaires

A partir de l'arrivée d'OCTAVE, la durée de travail sera encadrée et donc inscrite au contrat

Organisation des plannings

- Planning d'horaires a minima hebdomadaires (modification possible sous 24h ou moins si accord préalable de la personne détenue)

L'appel des opérateurs devra donc être organisé, via des plannings d'horaires, modifiables sous conditions



Organisation du travail – APRES OCTAVE

Ce qui change après l'arrivée d'OCTAVE : le choix des régimes de temps de travail

RAPPEL

- OCTAVE est un logiciel de paie qui assurera la **rémunération des opérateurs, tous les mois**.
- Ainsi, afin d'assurer la rémunération des opérateurs, il vous sera possible de choisir parmi **deux types de régimes de temps de travail**
- Il est **obligatoire de choisir un des deux régimes** pour tous les CEP en cours au moment de la bascule vers OCTAVE
- Le choix entre ces régimes de temps de travail permettra au logiciel de paie de rémunérer les opérateurs sur la base des heures indiquées au contrat et effectivement travaillées.

Régime fixe

- **Volume horaire fixe** stipulé dans le contrat (10-35h)
- Engagement du donneur d'ordre à rémunérer le travailleur sur la base de ce volume
- Les heures travaillées en plus seront rémunérées

Régime aménageable

- **Volume horaire global moyen** stipulé dans le contrat (max 1771h) sur une **période de référence*** supérieure à la semaine stipulée dans le contrat (**max 52 semaines**)
- Engagement du donneur d'ordre à rémunérer le travailleur sur la base de ce volume, des **fluctuations étant possibles** selon le volume d'activité

*La période de référence est la période permettant de rééquilibrer les heures travaillées afin de respecter le volume horaire moyen indiqué au CEP

Organisation du travail – APRES OCTAVE

Quelles sont les avantages et limites entre les régimes fixe et aménageable ?

Régime fixe

Avantages

- + Constance du nombre d'heures hebdomadaires et donc de la rémunération mensuelle sauf absence de l'opérateur
- + Possibilité de moduler le nombre d'heures travaillées par jour, dans la limite du respect du volume hebdomadaire fixé (1 semaine)
- + Elaboration simplifiée des plannings hebdomadaires
- + Si augmentation temporaire de l'activité, possibilité d'augmenter les temps de travail via heures supplémentaires/ complémentaires

Limites

- Une rémunération basée sur le volume horaire inscrit au contrat, même lorsque l'activité ne permet pas de les réaliser
- Si le travailleur détenu effectue une heure au-delà de la durée moyenne prévue **sur 1 semaine** : recours à une heure supplémentaire ou complémentaire (limitée et rémunérée selon les modalités de majoration en vigueur)

Régime aménageable

Avantages

- + Adaptabilité du temps de travail hebdomadaire sur une période donnée afin de répondre aux variations de l'activité (période de référence jusqu'à 52 semaines)
- + Si charge ponctuelle importante, possibilité d'augmenter les heures sur une semaine sans avoir recours aux heures supplémentaires / complémentaires*
- + Possibilité de moduler le nombre d'heures travaillées par jour et par semaine en cas de baisse d'activité (possibilité de faire travailler moins de 10h par semaine si besoin)
- + Si le travailleur détenu effectue une heure au-delà de la durée moyenne prévue : heure complémentaire/supplémentaire majorée (recours limité dans le temps)

Limites

- Une rémunération basée sur le volume horaire inscrit au contrat, même lorsque le nombre d'heures effectivement travaillées est inférieur à celui-ci, **mais avec une période de référence allant jusqu'à 52 semaines**
- Plannings à définir chaque semaine

*implique un rééquilibrage par diminution des heures hebdomadaires sur les autres semaines de la période



Organisation du travail – APRES OCTAVE

Comment sont décomptées et rémunérées les heures complémentaires et supplémentaires par le logiciel de paie OCTAVE ? (1/3)

RAPPEL

- Le décompte est effectué **automatiquement** par OCTAVE
- Les donneurs d'ordre ont la possibilité **d'augmenter les heures de travail sur une période donnée** par le biais d'heures supplémentaires et complémentaires.
- Elles sont décomptées à **l'issue de la semaine** (régime fixe) ou de la **période de référence** (régime aménageable)

CEP À TEMPS COMPLET
35h / semaine ou 1771h/an
(52 semaines)

- Toute heure accomplie au-delà de la durée prévue par le CEP est une **heure supplémentaire**.
- Elles peuvent être réalisées **dans la limite d'un contingent annuel de 220 heures**

CEP À TEMPS PARTIEL
(< 35h/semaine ou
<1771h/an)

- Toute heure accomplie au-delà de la durée prévue par le CEP est une **heure complémentaire**.
- Elles peuvent être réalisées **dans la limite de 50% de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le CEP**
- **Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie à un temps complet.**



Organisation du travail – APRES OCTAVE

Comment sont décomptées et rémunérées les heures complémentaires et supplémentaires par le logiciel de paie OCTAVE ? (2/3)

Régime fixe

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « **fixe** » de :

Exemple 1: **35h /semaine** (temps plein)

Exemple 2: **17h /semaine** (temps partiel)

- Dans une semaine donnée, si un opérateur travaille 3h de plus que le volume hebdomadaire prévu à son contrat, les 3h additionnelles seront considérées comme:

Exemple 1: des **heures supplémentaires**.

Exemple 2: des **heures complémentaires**.

Régime aménageable

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « **aménageable** » sur une période de référence de 6 semaines de:

Exemple 1: **210h** sur 6 semaines

(équivalent à 35h x 6 semaines, donc temps plein)

Exemple 2: **102h** sur 6 semaines

(équivalent à 17h x 6 semaines, donc temps partiel)

- Si à l'issue de la période de référence, l'opérateur a travaillé un total de 213h au lieu de 210h ou 105h au lieu de 102h, les 3h additionnelles seront considérées comme:

Exemple 1: des **heures supplémentaires**.

Exemple 2: des **heures complémentaires**.



Organisation du travail – APRES OCTAVE

Comment sont décomptées et rémunérées les heures complémentaires et supplémentaires par le logiciel de paie OCTAVE ? (3/3)

Majoration de la rémunération:

- **Les heures complémentaires sont majorées à:**
 - 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite du dixième des heures prévues au CEP
 - 25 % pour chaque heure complémentaire accomplie entre le dixième et la moitié des heures prévues au contrat.

*Pour un contrat de 20h/semaine, un opérateur effectue 5h complémentaires.
La rémunération des heures complémentaires se fera comme suit:*

- Calcul d'un dixième de la durée prévue au contrat (20h) : $1/10 \times 20h = 2h$
=> Les 2 premières heures seront majorées à 10% de la rémunération prévue au CEP
- Calcul de la moitié de la durée prévue au contrat (20h): $1/2 \times 20h = 10h$
=> Les 3h suivantes seront majorées à 25% de la rémunération prévue au CEP

- **Les heures supplémentaires sont majorées à:**
 - 25% de la rémunération prévue au CEP sur chacune des 8 premières heures
 - 50% de la rémunération prévue au CEP au-delà (dans la limite de 48h)

EXEMPLE

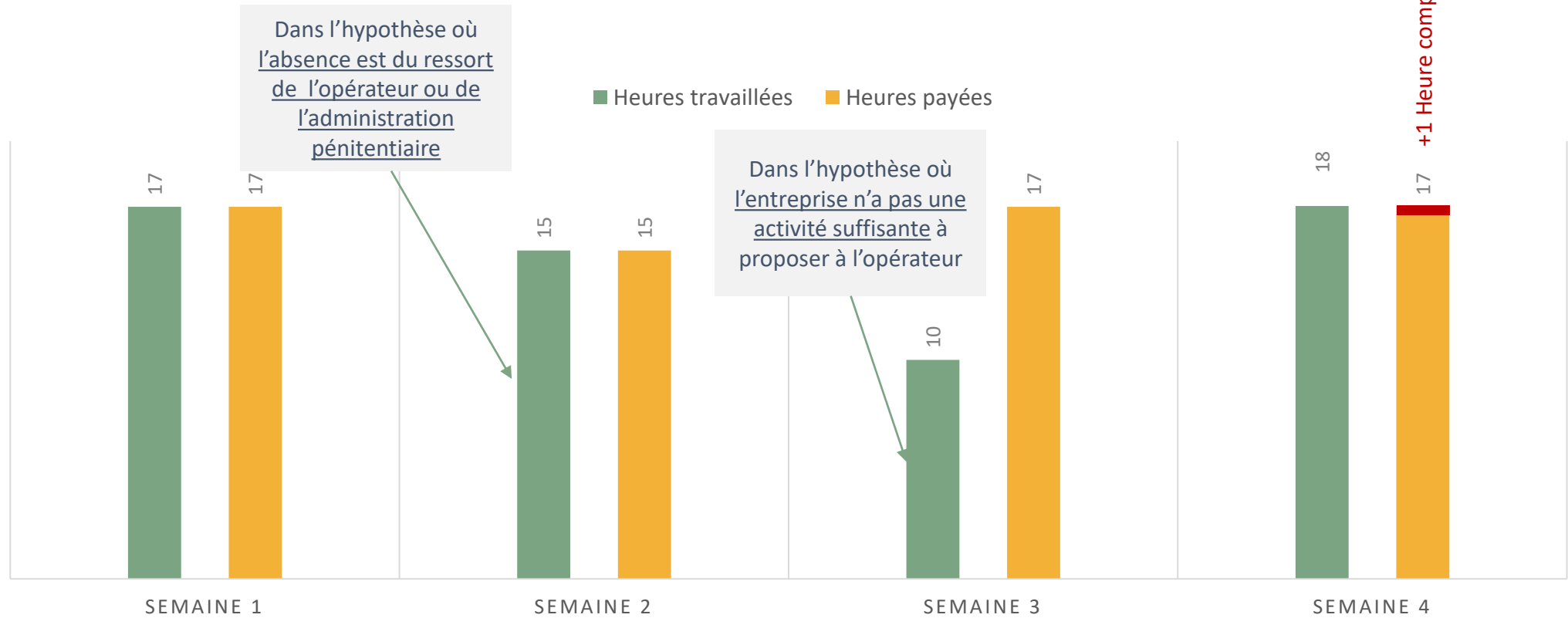


Cas pratiques



Exemple – Cas pratique 1 – Régime fixe

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « classique » de 17h par semaine, rémunéré à 45% du SMIC.



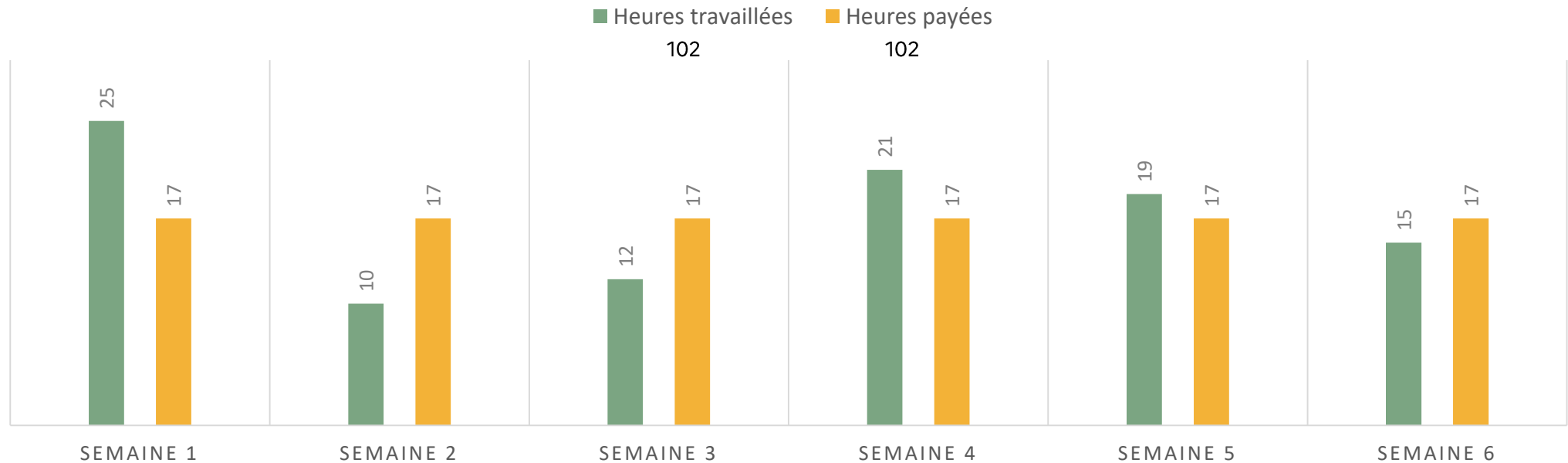
Le travailleur détenu effectue une heure au-delà de la durée prévue sur une semaine donnée : heure complémentaire majorée



Exemple – Cas pratique 2 – Régime aménageable

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « aménageable » de 102h (correspond à 17h/ semaine) sur une période de référence de 6 semaines, rémunéré à 45% du SMIC.

PÉRIODE N°1 :



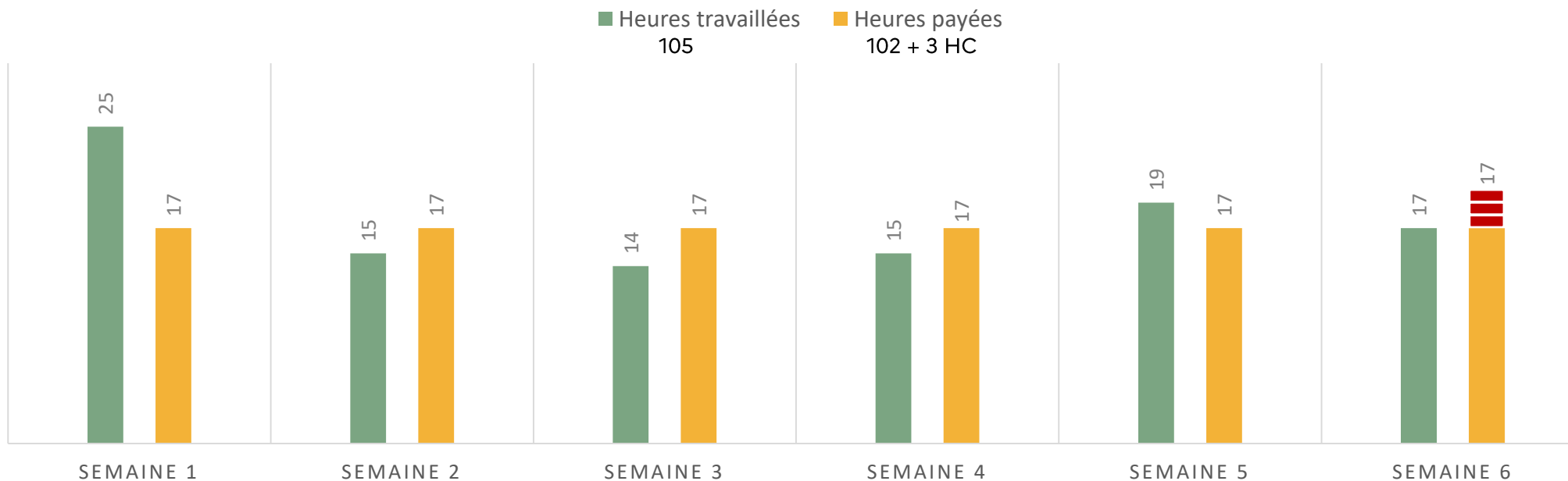
Le travailleur détenu effectue en moyenne la durée prévue par le contrat d'emploi pénitentiaire



Exemple – Cas pratique 3 – Régime aménageable

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « aménageable » de 102h sur une période de référence de 6 semaines, rémunéré à 45% du SMIC.

PÉRIODE N°2 :



Le travailleur détenu effectue trois heures au-delà de la durée prévue : ce seront donc des heures complémentaires majorées

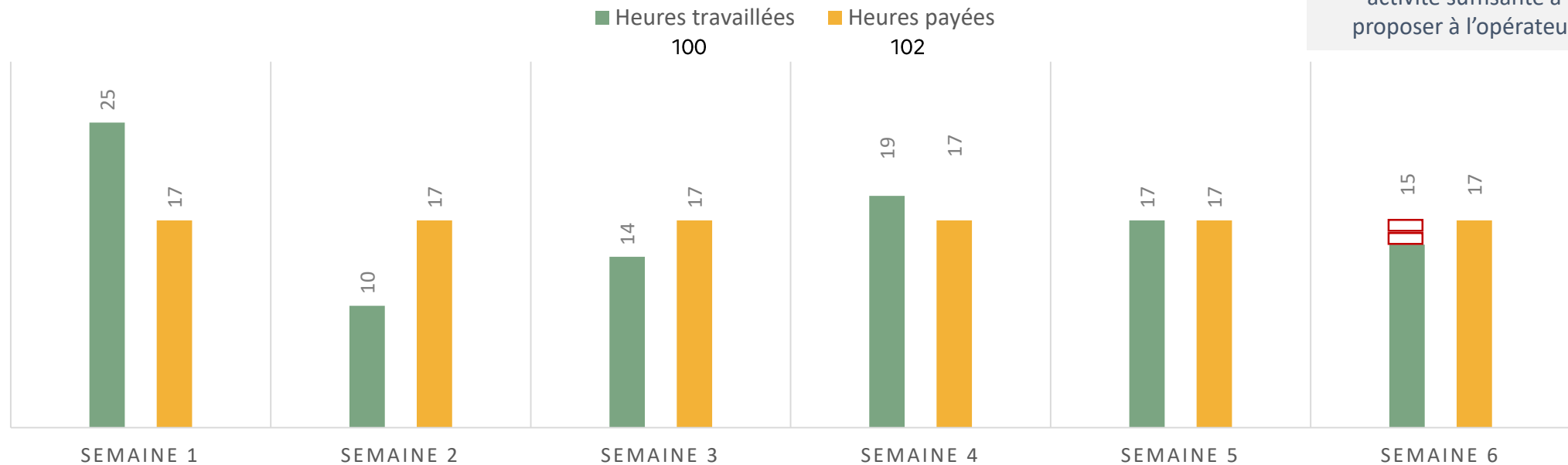
+ 3 heures complémentaires rémunérées à la fin du mois de la semaine 6



Exemple – Cas pratique 4 – Régime aménageable

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « aménageable » de 102h sur une période de référence de 6 semaines, rémunéré à 45% du SMIC.

PÉRIODE N°3 :



Hypothèse où sur une période de 6 semaines l'entreprise n'a pas une activité suffisante à proposer à l'opérateur

Le travailleur détenu effectue deux heures en-deçà de la durée prévue sur une période de 6 semaines car il n'a pas été appelé au travail par l'entreprise : il est néanmoins rémunéré pour la totalité de la durée prévue au contrat

Pour rappel, toute absence, du ressort de l'opérateur ou de l'administration, qu'elle soit justifiée ou non, ne sera pas rémunérée

OPTIONS POUR EVITER CETTE SITUATION :

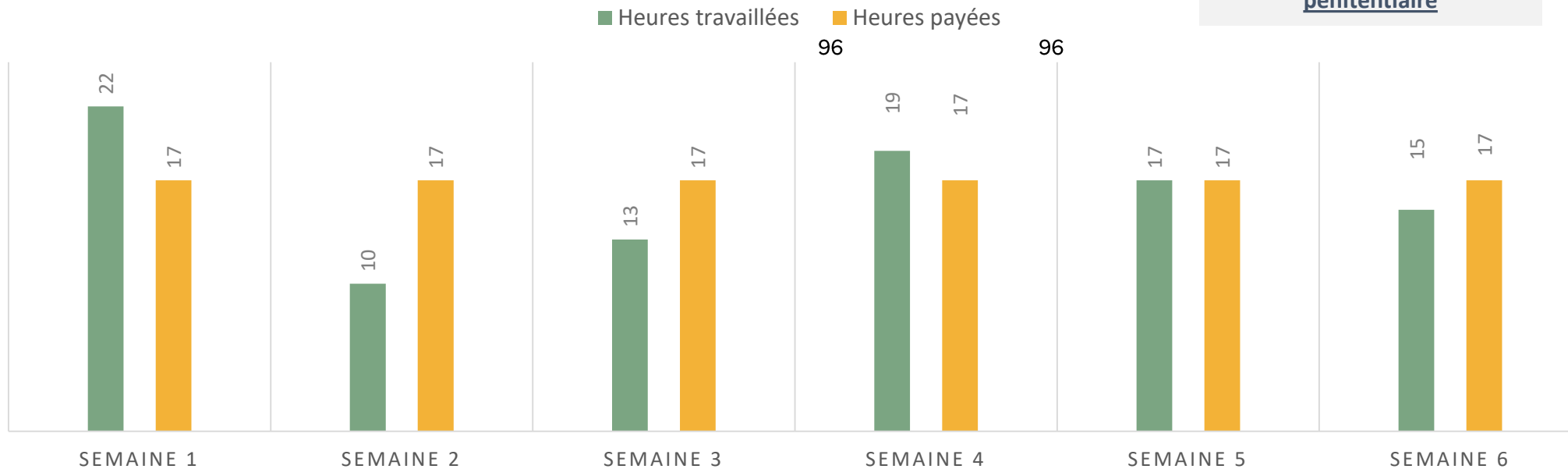
- Choisir une période de référence plus longue lorsque l'activité est fluctuante
- Recours aux CEP à durée déterminée en cas de hausse de l'activité
- Fixer un volume horaire de référence plus faible, entraînant la rémunération d'heures complémentaires ou supplémentaires si l'activité est finalement plus élevée qu'attendue ([voir planche dédiée](#))
- Suspendre l'activité pour les motifs prévus par la loi ([voir planche dédiée](#))

Exemple – Cas pratique 5 – Régime aménageable

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « aménageable » de 102h sur une période de référence de 6 semaines, rémunéré à 45% du SMIC.

PÉRIODE N°3 :

Dans ce cas, les absences sont du ressort de l'opérateur ou de l'administration pénitentiaire



Total heures travaillées à la fin de la semaine 6 : 96h

Total heures payées à la fin de la semaine 6 : 96h

Le travailleur détenu a été absent six heures (parloir, rdv médical, absence liée à la détention) : 96 heures ont été travaillées, 96 heures seront rémunérées



03- COMMENT PRÉPARER L'ARRIVÉE D'OCTAVE ?



Suivi du temps de travail – Les étapes à suivre

Cliquer directement afin d'accéder plus facilement à la planche dédiée

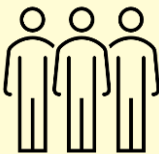


[Rappel des règles à respecter](#) 




[Préparer le suivi du temps de travail](#) 

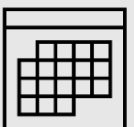
- ✓ Etat des lieux sur le suivi du temps de travail dans l'atelier et dans l'établissement, détermination des effectifs et de la période d'observation



- ✓ [Distinguer les CEP à durée déterminée et à durée indéterminée](#) 
- ✓ [Déterminer le régime de temps de travail en fonction du type d'activité](#)



- ✓ [Déterminer le volume hebdomadaire moyen par opérateur](#) 
- ✓ [Déterminer le taux de variabilité](#) - optionnel
- ✓ [Remplir le tableau de calcul du volume hebdomadaire moyen](#) (2 planches)
- ✓ [Communication de ces résultats à l'administration pénitentiaire](#)



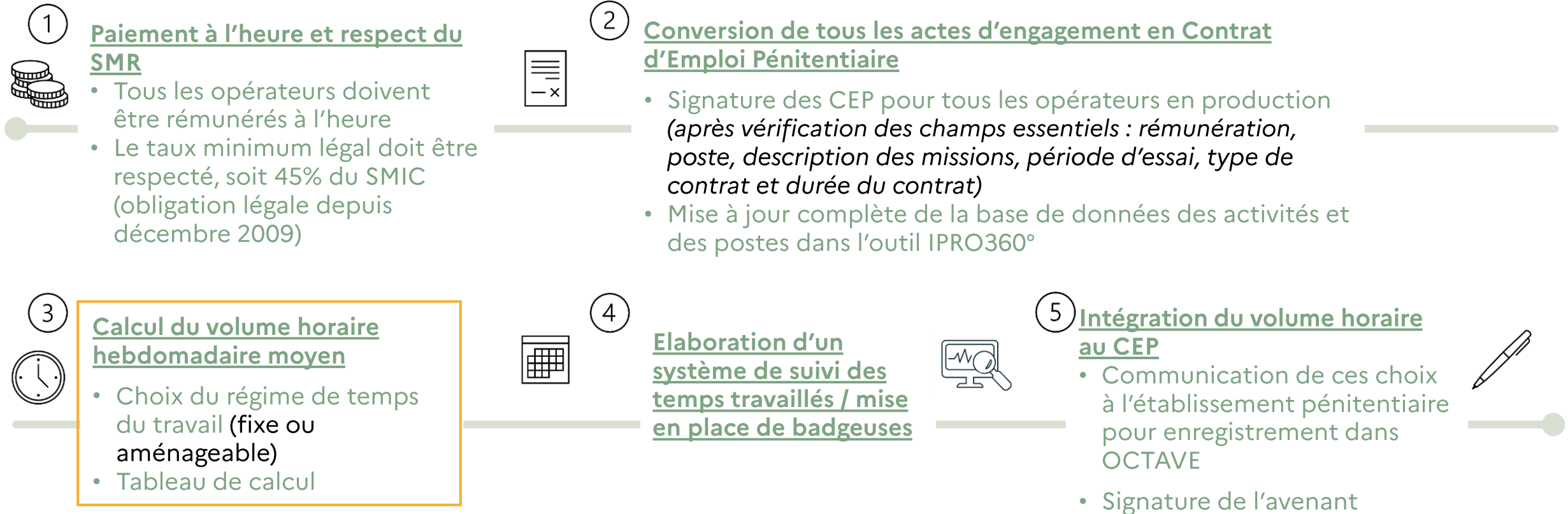
- ✓ [Choisir le tableau de suivi adapté aux effectifs](#) 



Etape 0 - Rappel des règles à respecter

- **Il revient à la responsabilité du partenaire économique de s'assurer que toutes ces étapes ont été dûment remplies avant l'arrivée d'OCTAVE.**
- **La double-paie* n'étant pas prévue par OCTAVE, si ces règles ne sont pas respectées d'ici le déploiement du logiciel, le paiement de vos opérateurs ne pourra avoir lieu.**

*La double-paie consiste à assurer sur le même mois l'ancien et le nouveau systèmes de rémunération



DES LE DEPLOIEMENT D'OCTAVE

Etape 1 : Préparer le suivi du temps de travail

1 > Faire un premier état des lieux sur le suivi du temps de travail dans l'atelier et dans l'établissement

- Qui a la charge du suivi du temps de travail dans les ateliers ?
- Existe-t-il des actions déjà mises en place pour le suivi du temps de travail au sein de votre atelier ou de votre établissement ?
- Quels sont les outils utilisés (feuilles de présence, tableur Excel, badgeuse, ...) ?

2 > Estimer les effectifs nécessaires, les régimes adaptés et les volumes horaires associés

- En fonction de l'activité, et notamment pour les activités fluctuantes, estimer le nombre d'opérateurs à qui faire signer un CEP et définir le type de CEP à signer (durée indéterminée ou durée déterminée; temps plein ou temps partiel).
- Proposer une première hypothèse sur les régimes horaires (fixe/aménageable) et les volumes horaires associés aux contrats.

Définir une période d'observation

Afin d'effectuer ces premières hypothèses, il est recommandé d'analyser, si elles existent, les données enregistrées sur une période d'observation (e.g. de 2 à 3 mois), notamment sur le nombre d'opérateurs ayant travaillé et le rythme de travail :



- ✓ Quotidiennement avec une charge horaire constante → CEP DI en régime fixe
- ✓ Toutes les semaines avec une charge horaire variable → CEP DI en régime aménageable
- ✓ De manière ponctuelle en cas de hausse d'activité → CEP DD pour hausse temporaire d'activité



Etape 2 : Déterminer le régime de temps de travail

> Comment les informations recueillies par le suivi du temps de travail vont m'aider à déterminer le bon régime et la bonne durée de travail pour les CEP ?



> **La durée du contrat : déterminée ou indéterminée**

> Attention, le recours au CEP à durée déterminée n'est applicable que sous 3 conditions (remplacement d'une personne détenue en cas d'absence ou de suspension de contrat; accroissement temporaire de l'activité ; poste à caractère saisonnier).

> **Le régime de temps de travail : régime fixe ou aménageable**

> Quels critères pour déterminer le régime ?

> Capacité d'évaluer une charge de travail fixe associée au poste ? Si non, estimation d'un volume moyen de la charge

Le régime doit être choisi par opérateur et peut varier entre les différentes fonctions par secteur d'activité

Ex: Un façonneur et superviseur d'atelier de façonnage auront des régimes de temps de travail différents



Type d'activité	Régime du temps de travail
Activité variable , dépendante de facteurs externes (production, saisonnalité, livraison de matières premières, retard de livraison, baisse fréquente de l'activité économique)	Régime aménageable
Activité constante , non-dépendante de variables externes (sous process industriel, activités de services...)	Régime fixe

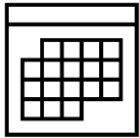
Pour revoir les différences entre les deux régimes, [cliquez ici](#)



Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen – Définir le nombre d'heures travaillées par opérateur

Définir le nombre d'heures hebdomadaires par opérateur : temps plein ou temps partiel

- ✓ Comme vu précédemment, le logiciel OCTAVE assurera la **rémunération des opérateurs sur la base des heures travaillées et indiquées au contrat.**
- ✓ Après avoir défini les effectifs et le régime de temps de travail, il est **nécessaire de déterminer le volume d'heures hebdomadaire** pour chaque opérateur.
- ✓ Ce volume horaire hebdomadaire sera **ajouté au CEP via avenant** lors du déploiement d'OCTAVE.
- ✓ Avec le déploiement d'OCTAVE, un **planning devra être transmis** le premier jour de la semaine aux opérateurs et pourra être modifié avec un délai de prévenance de 24h calendaires (exceptionnellement moins si accord préalable de l'opérateur).



Que faire si le volume hebdomadaire inscrit au contrat ne correspond pas au besoin effectif ?

- ✓ **Si volume trop bas temporairement** : recours aux heures complémentaires / supplémentaires ou recours à de nouveaux CEP DD pour accroissement temporaire de l'activité
- ✓ **Si volume trop bas en permanence** : avenant au contrat augmentant le nombre d'heures hebdomadaires (avec l'accord préalable de l'opérateur)
- ✓ Pour un contrat avec régime aménageable, **une période de référence plus longue** vous permettra d'atténuer les variations de production d'un mois à l'autre (via avenant)
- ✓ Intégration d'un **taux de variabilité** pour adapter le volume hebdomadaire moyen et éviter des volumes trop élevés en permanence : [\(voir planche suivante\)](#)

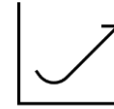


Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen – Déterminer un taux de variabilité – OPTIONNEL (1/2)



Selon le type d'activité,

- > votre **productivité peut varier à fréquence irrégulière**, d'un mois, d'une semaine, voire d'un jour à l'autre
- > **Quelque soit le régime de temps de travail choisi**, les raisons sont multiples et dépendent de facteur(s) externe(s) à l'entreprise:
 - > **Retards** dans la livraison de marchandises (absence de demande d'accès du chauffeur par exemple...)
 - > **Variabilité des flux de commande** (dépendance envers les clients qui préviennent en général d'une semaine sur l'autre; manque de visibilité sur les futures commandes)
 - > **Contexte économique instable** et difficultés d'approvisionnement (pénurie de matières premières...)



Afin de tenir en compte des difficultés liées à ces fluctuations, nous vous proposons d'appliquer :

un taux de variabilité

qui vous aidera dans le choix du volume hebdomadaire moyen.

Le taux de variabilité correspond au pourcentage de variation de production de votre activité sur l'année.

Objectif:

- > Anticiper les variations de charge de travail des effectifs correspondant aux variations de la production.

Action:

- > Réduire le volume horaire moyen inscrit au contrat pour les opérateurs



Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen – Déterminer un taux de variabilité – OPTIONNEL (1/2)

EXEMPLE

Sur une période de 6 semaines, vous avez calculé une durée hebdomadaire de travail de 138h, soit **23h/semaine**.

Or, votre activité varie grandement sur une année (52 semaines), en moyenne de 20%.

Ainsi, vous appliquez ce **taux de variabilité** au volume hebdomadaire, afin de prévenir les baisses d'activité:

23h/semaine x 20% ~ 5h/semaine

Vous devez donc baisser de 5h/semaine le volume hebdomadaire calculé initialement:

23h-5h=**18h/semaine**



L'application d'un taux de variabilité n'est **pas obligatoire**.

CONSEILS

- ✓ Il est notamment recommandé pour des secteurs d'activité **à forte variabilité**.
- ✓ Il est recommandé de ne pas utiliser un **taux de variabilité supérieur à 30%**.
- ✓ Pour rappel, les heures inscrites au contrat seront payées (sauf en cas d'absence du fait de l'opérateur ou de l'administration).
- ✓ Les heures travaillées au-delà du volume inscrit au contrat à l'issue de la période de référence seront majorées ([voir planche](#))



Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen – Guide d'utilisation de l'outil de calcul (1/6)

Guide d'utilisation de l'outil de calcul

- > Un tableau a été développé afin de vous aider à déterminer le nombre d'heures hebdomadaires.
- > Il est précédé d'un onglet « CHAMPS NECESSAIRES » (dont l'aperçu est copié ici) qui facilite le remplissage du tableau.
- > Vous retrouverez tous ces champs renseignés directement dans l'outil de calcul (tableau).

OUTIL DE CALCUL DU VOLUME HEBDOMADAIRE MOYEN

NOTICE D'UTILISATION

Secteur d'activité (liste déroulante)	Préparation et conditionnement			
Liste des postes (champ libre)	Façonneur	Superviseur		
Ateliers (champ libre)	Atelier A			
Taux de variabilité - optionnel (champ libre)	7%			
Heures d'ouverture d'atelier (champ libre)	Matin		Après-midi	
	08:00	11:30	14:00	17:00
Pauses effectuées (oui/non)	Oui			
Précisez le temps de pause effectué par jour travaillé (champ libre)	00:30			
POUR RAPPEL, dès 6h de travail consécutives, 20 minutes de pause obligatoires				

Veillez sélectionner votre secteur d'activité

Veillez renseigner les différents postes dans votre atelier (la fonction de supervision englobe tout type de fonction indirecte : superviseur, contrôleur qualité, etc.)

Veillez préciser le lieu du poste

Veillez choisir le taux de variabilité en fonction de la volatilité de votre activité.

IL CORRESPOND AU POURCENTAGE DE VARIATION DE VOTRE PRODUCTION SUR L'ANNEE

Veillez renseigner les horaires d'ouverture d'atelier

Veillez préciser si des pauses quotidiennes sont effectuées au sein de votre atelier (prévues ou spontanées)

Veillez renseigner le temps de pause prévu par jour travaillé

Heures travaillées par jour

06:00

Ce chiffre sera repris dans le tableau. En cas d'absence ou de journée partiellement travaillée, veuillez le corriger directement sur le tableau

APERCU DE L'ONGLET « CHAMPS NECESSAIRES »



Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen – Guide d'utilisation de l'outil de calcul (3/6)

- ✓ L'outil de calcul vous permettra de calculer sur **UN MOIS** le volume hebdomadaire moyen.
- ✓ **Il est possible de déterminer un volume moyen, en faisant la moyenne des volumes hebdomadaires sur une durée plus longue (voir [planche](#))**

Vérifier que le mois et l'année d'analyse soient les bons

Taux de variabilité rempli dans l'onglet « champs nécessaires » - (calculé automatiquement)

A À remplir directement (ou copier/coller) de vos tableaux de suivi/présence

B À choisir parmi une liste déroulante; y apparaitront les champs remplis dans l'onglet « champs nécessaires »

Mois		Année	
Avril	▼	2022	▼
Taux variabilité (optionnel)		7%	
Effectif moyen		5	
Total Heures travaillées /jour		05:45	
>> Remplir les nom et prénom de chaque opérateur		>> Sélectionner le poste dans la liste	>> Sélectionner l'atelier dans la liste
Nom	Prénom	Poste	Ateliers
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A
x	x	Façonneur	Atelier A

Action à réaliser par le concessionnaire

Action réalisée par l'outil de calcul



Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen - Guide d'utilisation de l'outil de calcul (4/6)

C

A vérifier/modifier directement dans le tableau (en cas d'absence de l'opérateur, journées partiellement travaillées, retards...) En cas de non-modification, y apparaitront automatiquement pour tous les opérateurs les heures normales travaillées (pauses obligatoires déduites)

Effectuez la moyenne de vos résultats sur plusieurs mois afin d'obtenir un volume hebdomadaire moyen.

0	0	9	9	9	9	9	0	0	9	9	9	9	9	9	0	0	9	9	9	9	9	0	0	9	9	9	9	9	0	0	9	
00:00	00:00	06:00	06:00	06:00	06:00	06:00	00:00	00:00	06:00	06:00	06:00	06:00	06:00	06:00	00:00	00:00	06:00	06:00	06:00	06:00	06:00	06:00	00:00	00:00	06:00	06:00	06:00	06:00	06:00	00:00	00:00	06:00
<p>>> Vérifier/modifier directement les heures travaillées par jour et par opérateur >> Indiquer notamment les journées partiellement travaillées</p>																																
6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1		
01/04/2022	02/04/2022	03/04/2022	04/04/2022	05/04/2022	06/04/2022	07/04/2022	08/04/2022	09/04/2022	10/04/2022	11/04/2022	12/04/2022	13/04/2022	14/04/2022	15/04/2022	16/04/2022	17/04/2022	18/04/2022	19/04/2022	20/04/2022	21/04/2022	22/04/2022	23/04/2022	24/04/2022	25/04/2022	26/04/2022	27/04/2022	28/04/2022	29/04/2022	30/04/2022	01/05/2022		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		
		06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00	06:00	06:00	06:00	06:00			06:00		

Effectif moyen calculé automatiquement

Total heures travaillées / jour calculé automatiquement

D À vider si le jour tombe sur le mois prochain

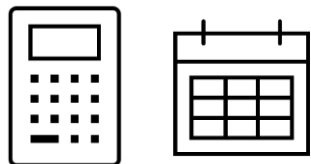
Action à réaliser par le concessionnaire
Action réalisée par l'outil de calcul



Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen – Guide d'utilisation de l'outil de calcul (5/6)

Calcule le total d'heures travaillées:
- sur le mois
- sur la semaine

Applique le taux de variabilité sur le nombre moyen d'heures travaillées



Ces résultats sont obtenus automatiquement après avoir modifié les horaires dans les colonnes précédentes.

Nombre d'heures mensuelles	Nombre d'heures hebdomadaires (moyen)	Application du taux de variabilité (valeur décimale)	Volume hebdomadaire moyen (valeur finale)
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine
126:00	31:30	29,30	29 h/semaine

Convertit la valeur décimale en un volume hebdomadaire moyen



Etape 3 : Déterminer le volume hebdomadaire moyen - Guide d'utilisation de l'outil de calcul (6/6)

- ✓ Afin d'obtenir l'analyse la plus détaillée sur vos besoins horaires, nous vous conseillons d'appliquer ce tableau d'analyse **sur une période donnée, assez longue (de 6 à 12 mois d'exercice)**.
- ✓ Le cas échéant, nous recommandons une période d'observation d'**au moins 3 mois**.

Toutes les colonnes sont remplies automatiquement par le tableau et correspondent au volume hebdomadaire moyen obtenu par mois

Sélectionner le type de régime et la période de référence (pour un régime aménageable)

ANNEE																			
2022				janv-22	févr-22	mars-22	avr-22	mai-22	juin-22	juil-22	août-22	sept-22	oct-22	nov-22	déc-22				
>> Remplir les nom et prénom de chaque opérateur		>> Sélectionner le poste dans la liste	>> Sélectionner l'atelier dans la liste																
Nom	Prénom	Poste	Ateliers																
x	x	Façonneur	Atelier A	30	27	32	29	32	30	29	32	26	30	32	29	30	Régime aménageable	37	1 104
x	x	Façonneur	Atelier A	30	27	32	29	32	30	29	32	29	30	32	29	30			
x	x	Façonneur	Atelier A	30	27	32	29	32	30	29	32	29	30	32	29	30			
x	x	Façonneur	Atelier B	30	27	32	29	32	30	29	32	27	30	32	29	30			
x	x	Façonneur	Atelier B	30	27	32	29	32	30	29	32	29	30	32	29	30			
x	x	Façonneur	Atelier A	30	27	32	29	32	30	29	32	29	30	32	29	30			
x	x	Superviseur	Atelier B	30	27	32	29	32	30	29	32	27	30	32	29	30			
x	x	Logisticien	Atelier B	30	27	32	29	32	30	29	32	29	30	32	29	30			
x	x	Cariste	Atelier A	30	27	32	29	32	30	29	32	27	30	32	29	30			

Calculé automatiquement par le tableau



- ✓ **Une fois déterminés :**
 - ✓ Le type de régime
 - ✓ La période de référence (si régime aménageable)
 - ✓ le volume hebdomadaire moyen à inscrire au contrat



- ✓ **Les communiquer à l'administration pénitentiaire** afin d'anticiper la préparation et la signature des avenants aux CEP







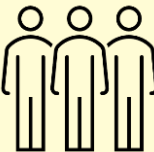





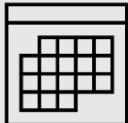


Action à réaliser par le concessionnaire

Action réalisée par l'outil de calcul



Suivi du temps de travail – Checklist

Suis-je prêt à l'arrivée d'OCTAVE sur mon atelier ?

	<ul style="list-style-type: none">✓ Ai-je bien respecté toutes les règles avant qu'OCTAVE ne soit déployé sur mon établissement? Quelles étapes me manque-t-il?		
	<ul style="list-style-type: none">✓ Ai-je fait un état des lieux des actions mises en œuvre au sein de mon atelier et de l'établissement pénitentiaire ?✓ Ai-je défini les effectifs pour lesquels je dois modifier le CEP et la période d'observation ?		
	<ul style="list-style-type: none">✓ Ai-je bien distingué la différence entre les CEP à durée déterminée et à durée indéterminée ?✓ Ai-je bien déterminé le régime de durée de travail en fonction de mon type d'activité		
	<ul style="list-style-type: none">✓ Ai-je bien déterminé le nombre d'heures travaillées pour chaque opérateur ?✓ Ai-je déterminé, si nécessaire, le taux de variabilité qui s'applique à mon activité?✓ Ai-je bien rempli le tableau de calcul du volume hebdomadaire moyen		
	<ul style="list-style-type: none">✓ Ai-je choisi un tableau de suivi adapté à mes effectifs et la personne responsable de son remplissage ? (en collaboration avec l'administration pénitentiaire)✓ Ai-je bien communiqué les résultats du tableau à l'administration pénitentiaire?		



ANNEXE

**Documentation mise à disposition
par l'ATIGIP**



SUPPORTS PARTAGES PAR L'ATIGIP A DESTINATION DES PARTENAIRES ECONOMIQUES

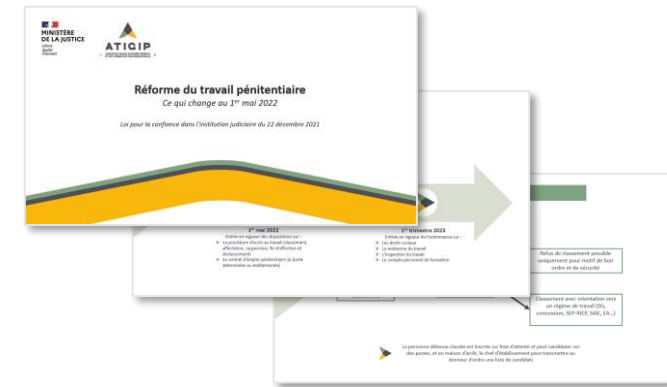
Note aux concessionnaires

Changements induits par la réforme et détails des nouvelles procédures



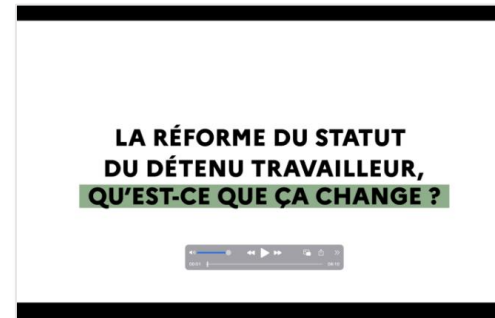
Ce qui change pour moi

Rappel des principaux jalons et dates d'application ainsi qu'explication des nouvelles procédures par processus



EDL concessionnaires / SIAE / EA

Présenter la réforme et les bénéfices qu'elle apporte pour les personnes détenues



Vidéo de présentation

Contexte et grands principes de la réforme, principaux jalons et dates d'application ainsi qu'explication macro des nouvelles procédures

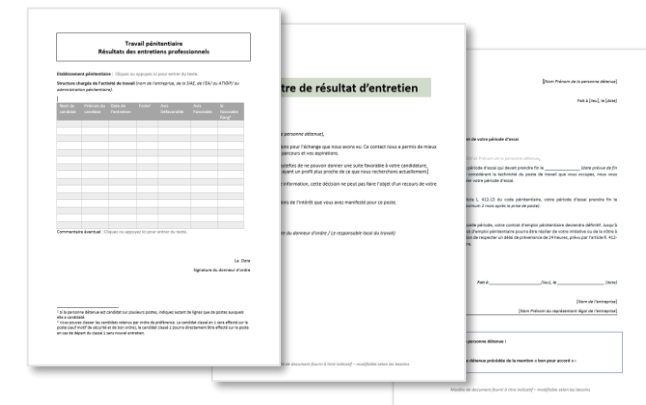
FAQ Réforme

Réponses apportées aux questions fréquentes posées au sujet de la réforme



Kit donneur d'ordre en production

Ensemble des fiches procédures et de modèles de document pour les partenaires économiques



MODE OPERATOIRE D'ACCES A LA DOCUMENTATION VIA

Rendez-vous sur le site de l'ATIGIP :

<https://www.atigip-justice.fr/>

Sur la page d'accueil, aller jusqu'à la section « **Nos innovations** », cliquer sur « **En savoir plus sur la réforme** » pour être redirigé vers la page dédiée.



NOS INNOVATIONS

La réforme du travail pénitentiaire

La Loi pour la confiance dans l'institution judiciaire du 22 décembre 2021 prévoit de réformer le statut des personnes détenues travaillant pour créer des conditions d'exercice proches de celles que les personnes un temps détenues connaîtront une fois libérées, renforcer les droits liés au travail et ainsi favoriser la réinsertion professionnelle



Réforme
du travail
pénitentiaire

En savoir plus sur la réforme →



Une liste d'outils et de documents informatifs sont téléchargeables en bas de page, dans la section « **Outils** »

Outils

[FAQ Réforme du travail pénitentiaire](#)

[Note ATIGIP sur l'entrée en vigueur de la réforme](#)

[Réponse aux courriers relatifs au travail pénitentiaire](#)

Kit donneur d'ordre en production :

Entretiens d'affectation

- Lettre de regret
- Résultats des entretiens professionnels

Modèles de contrats d'emploi pénitentiaire

- CEP en entreprise adaptée
- CEP en gestion déléguée au service général
- CEP en production
- CEP en SIAE

Période d'essai

- Lettre de renouvellement de la période d'essai
- Lettre de résiliation de la période d'essai

Suspension du CEP

- Demande d'avis - suspension d'un CEP pour baisse temporaire de l'activité
- Lettre de suspension de CEP en production

Modèles de résiliation pour motif économique

- Notification de résiliation pour moins de 10 contrats
- Notification de résiliation de 10 contrats ou plus

Modèles de résiliation pour autres motifs

- Convocation à un entretien préalable en production
- Guide d'entretien préalable à la résiliation du contrat par le donneur d'ordre
- Lettre de résiliation du CEP par le concessionnaire

RESTONS EN CONTACT

Pour toute difficulté liée à l'utilisation du contrat d'emploi pénitentiaire ou à la bonne compréhension de la réforme, n'hésitez pas à contacter l'équipe "réforme" sur reform-travail.atigip@justice.gouv.fr