

# Un nouvel Accord temps de travail signé



## Plus équilibré, plus juste, plus sécurisé

### Rappel :

**Décembre 2000** : Accord sur le temps de travail (35H)

**Septembre 2014** : Ouverture de négociations et enquête sur le temps de travail pour guider cette négociation

**Février 2015** : Rupture des négociations et signature d'un PV de désaccord

**Avril 2016** : Ouverture de nouvelles négociations et nouvelle enquête sur le temps de travail

**Septembre 2016** : Rupture des négociations et dénonciation de l'accord de 2000 par la CFDT

**Janvier 2017** : Reprise des négociations

**26 janvier 2018** : Signature du nouvel accord

L'accord sur le temps de travail du 29 décembre 2000 était devenu obsolète du fait de **l'évolution de nos métiers**, de la jurisprudence relative aux **forfaits jours** et des dérives observées quant aux temps de travail anormaux, dérives **mettant directement en danger la santé des salariés**. La CFDT avait donc dénoncé cet accord le 29 septembre 2016, le rendant caduque fin 2017 quelle que soit l'issue des négociations.

La négociation initiée en janvier 2017 s'est construite autour d'un dialogue social constructif dans lequel chacune des parties a fait un pas vers l'autre. Aujourd'hui, nous sommes heureux d'avoir pu aboutir.

- Ce nouvel accord est **plus sécurisé juridiquement** pour l'entreprise puisqu'il restreint l'utilisation du forfait jours aux cadres managers.
- Il est **plus juste socialement**, avec un jour de RTT en plus pour la majorité des salariés par rapport à la convention collective et une juste rémunération des heures faites grâce à la mise en place d'un Compte de Temps Disponible.
- Il est **économiquement acceptable** pour SCE afin de garantir la pérennité de nos emplois.

L'accord entre en vigueur **dès le 1<sup>er</sup> février 2018**. Un suivi est mis en place pour constater ses effets et apporter toute modification qui s'avèrerait nécessaire.

## Les avancées depuis 2016

	Proposition de la Direction en 2016	Accord signé en 2018		
		ETAM + Cadres <2.2	Cadres 2.2 et 2.3	Cadres >=3.1
Références Horaires	37 h hebdo pour tous	37H hebdo	37 h hebdo + 1,5 h payée à 110%	Forfait jour
Jours de RTT	10 pour tous	11 en moyenne 2018 = 11 j / 2019 = 10 j / 2020 = 12 j / 2021 = 13 j		10
Temps de travail au-delà des 37h ou 38h30	Heures complémentaires de la 38 <sup>ième</sup> à la 45 <sup>ième</sup> heure incluse	Les heures complémentaires sont réservées aux temps partiels jusqu'aux 37 h. Les heures de dépassement seront des heures supplémentaires, et donc majorées		
	Valeur des heures "complémentaires" 1 pour 1	1 pour 1		
	Heures supplémentaires au-delà de 45 h hebdo sans limite annoncée, majoration à 110 % (payées ou récupérées)	majoration à 110 % de la 37 <sup>ième</sup> à la 39 <sup>ième</sup> h incluse majoration à 120 % de la 40 <sup>ième</sup> à la 44 <sup>ième</sup> h incluse majoration à 150 % au-delà de 44 h, payable le mois suivant		
Questions des temps de déplacement	Non précisé	Au-delà de la journée de 11 h, temps de déplacement récupéré à 0,5 pour 1 avec possibilité de négocier au-delà des 0,5 dans des cas exceptionnels		
Rémunération des cadres managers	Non détaillé	Rattrapage en 3 ans des 120 % fixés par les minima Syntec		

# Ce que cela change pour vous concrètement

Les Cadres de position 1 et 2 sont dorénavant en modalité horaire. Leur temps de travail effectif est désormais de 37h ou 38h30 en fonction de leur position.

Les ETAM et les Cadres horaires obtiennent un jour de RTT supplémentaire. Chaque année, 2 des jours de RTT sont fixés conjointement par la Direction et le CE. Les jours restants sont maîtrisés à 50 % par la Direction et à 50 % pour le salarié.

Si vous êtes en forfait jour (position 3.X), et si ce n'est pas déjà le cas, votre salaire atteindra 120 % du minima Syntec dans les 3 ans.

Les heures supplémentaires ne doivent pas être le mode de fonctionnement normal de l'activité. Cependant, en cas de besoin, elles existent (voir tableau précédent). Le nouvel accord prévoit en priorité la récupération de ces heures, voire dans certains cas leur rémunération. Le suivi de toutes les heures supplémentaires sera assuré par chaque manager.

Autre changement considérable : la création d'un Compte de Temps Disponible pour stocker et gérer vos heures supplémentaires. La moitié du volume total de vos heures supplémentaires peut être posée à votre initiative, à tout moment dans l'année. L'autre moitié est posée à la demande de la Direction.

Les règles de récupération des temps de déplacements exceptionnels sont uniformisées : 0,5/1 au-delà d'un forfait de 11 heures qui comprend notamment la pause de midi et les trajets domicile-travail. A noter que « pourront être étudiées par le responsable hiérarchique, en lien avec le service Ressources Humaines et sur des critères objectifs, des possibilités de dérogation pour certaines situations à caractère exceptionnel ».

## Et maintenant ?

Nous restons à votre écoute pour répondre à vos questions et répertorier les points qui peuvent être améliorés.

Pour notre part, nous serons vigilants pour que ce nouveau texte soit une réussite tant pour les salariés que pour la pérennité de SCE.

Ci-dessous, vous trouverez les grilles de minima de la Convention Collective Syntec.

### Les Minima Syntec

ETAM		
Positions	Coefficients	Salaire minimum brut (€)
1.3.1	220	1 510,00
1.3.2	230	1 512,80
1.4.1	240	1 541,90
1.4.2	250	1 571,00
2.1	275	1 650,75
2.2	310	1 752,60
2.3	355	1 883,55
3.1	400	2 019,80
3.2	450	2 165,30
3.3	500	2 310,80

### CADRES

Positions	Coefficients	Salaire minimum brut (€) pour 35 h jusqu'à la position 2.3*
1.1	95	1 948,45
1.2	100	2 051,00
2.1	105	2 153,55
2.1	115	2 358,65
2.2	130	2 666,30
2.3	150	3 076,50
3.1	170	3 473,10
3.2	210	4 290,30
3.3	270	5 516,10

\*les heures de 35 à 37 h génèrent des RTT.

Vous trouvez notre action utile pour vous individuellement et pour SCE en général ?

**Rejoignez la section syndicale**

en écrivant au Délégué Syndical CFDT : [okassous.cfdt.s3c4485@orange.fr](mailto:okassous.cfdt.s3c4485@orange.fr)

en venant aux réunions syndicales sur le temps de midi sans engagement de cotisations. Nous souhaitons avant tout faire connaître notre action et donner envie de s'engager pour notre outil de travail collectif !