

# ACCORD TEMPS DE TRAVAIL

## ***Pourquoi un accord sur le temps de travail ?***

Parce qu'aujourd'hui, les salariés ne peuvent pas faire reconnaître leurs heures de travail et valoriser leur travail.

## ***Pour qui est cet accord ?***

Cet accord est valable pour tous les salariés Sopra Steria :

- totalement pour les ex-Sopra
- partiellement pour les ex-Steria.

## ***Combien de temps dure cet accord ?***

L'accord a une durée déterminée de 3 ans. Pendant ces 3 ans, une Commission Paritaire de Suivi analysera la durée du temps de travail au sein de la société et les éventuels dysfonctionnements.

Au bout de 1 an et demi, de nouvelles négociations pourront être ouvertes pour d'éventuelles évolutions ou adaptations. Au bout de 3 ans, soit un nouvel accord est signé soit Sopra Group se retrouve dans la même situation qu'aujourd'hui.



# CONCRÈTEMENT QU'EST CE QUI CHANGE ?

**Avant** : Le temps de travail des salariés est régi par des horaires collectifs affichés sur leur site de rattachement, rarement respectés, avec une souplesse qui dépend du bon vouloir du chef et un risque de sanction en cas de non respect.

*Par exemple : 9h00 → 17h52 avec 1h30 de pause déjeuner (soit 7h22min par jour et 36h50 par semaine)*

*Si vous arrivez à 9h30, tout va bien ou vous pouvez être sanctionné, selon votre chef.*

**En 2016 avec l'accord,  
les salariés auront des horaires variables individualisés.**

## ***Variables ? Individualisés ?***

Oui, individualisés : chaque salarié va pouvoir organiser son temps de travail hebdomadaire sur des plages modulables :

*Arrivée le matin entre 7h30 et 9h30*

*Départ le soir entre 16h45 et 19h00*

*Avec 1h de pause déjeuner minimum entre 12h00 et 14h00.*

Et variables : le salarié pourra choisir de faire moins d'heures un jour et plus un autre. Il saisira le temps de travail journalier dans un outil pour comptabiliser ses heures. L'horaire hebdomadaire reste à 36h50min.

## ***Et les heures en plus ?***

Mensuellement, les relevés d'heures des salariés sont confrontés aux relevés du manager. En cas d'accord, les heures au delà de 36h50 par semaine deviennent des heures supplémentaires majorées. La majoration est de 25% pour les 8 premières heures de la semaine et de 50% pour les suivantes.

## ***Et les heures supplémentaires sont payées ?***

C'est au choix du salarié. Elles peuvent être récupérées par journée ou demi journée, ou alors le salarié peut en demander le paiement le mois suivant.

### ***Et si le manager n'est pas d'accord avec la saisie ?***

Il y a un litige. Il faut donc se voir pour en discuter. S'il n'est toujours pas d'accord avec la déclaration du salarié, c'est sa saisie qui fera foi, mais celle du salarié est conservée pour d'autres recours s'il le désire.

### ***Si je fais moins de 36h50 dans une semaine, comment cela se passe ?***

Chaque salarié aura un compteur de +4h/-4h personnel pour lui permettre d'ajuster ses horaires d'un jour à l'autre. Ce compteur suivra le salarié pendant tout son parcours dans l'entreprise.

### ***Mais dans une même semaine cela se passe comment ?***

Dans une même semaine, c'est très simple, un salarié pourra faire 1h de plus le lundi et 1h de moins le vendredi le compteur +4h/-4h évolue chaque jour. Il sera donc possible d'organiser ses heures de travail en respectant les plages de présences fixes et obligatoires 9h30-12h et 14h-16h45.

### ***Et dans le cas de travail exceptionnel de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés, comment sont comptabilisées les heures ?***

Pour faire travailler un salarié la nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié, la direction doit lui adresser une demande écrite 3 jours minimum avant l'intervention. S'il l'accepte, le salarié doit formaliser son accord. Les heures de nuits sont majorées à 50%.

Par contre, les heures effectuées les samedi, dimanche ou jour fériés seront obligatoirement récupérées. Mais leurs majorations pourront être payé, celle du samedi évolue et passe de 0% à 25%. Celles du dimanche et des jours fériés est à 100%.

### ***Faudra-t-il saisir dans le CRA ?***

Non. Un nouvel outil va être développé et mis en place afin de permettre **les saisies des relevés d'heures** et les calculs des compteurs (heures supplémentaires, +4h/-4h). Il permettra aussi de choisir de se faire payer les heures supplémentaires ou de les mettre dans un compteur pour récupération . Les demandes de récupération se feront dans PTA comme pour les congés.

## ***Et pour les JRTT et les Ponts que se passe t'il ?***

Les JRTT et les Ponts restent tels qu'aujourd'hui et ne seront pas modifiés mais ils sont désormais pérennisés par l'accord.

## ***Les temps partiels seront, eux aussi, à l'horaire individualisé ?***

Les salariés à temps partiels seront gérés comme les autres. Ils saisiront leur temps de travail, ils auront les même plages fixes journalière et aussi un compteur +4h/-4h. Simplement les heures supplémentaires seront déclarées dès qu'ils dépasseront leur horaire hebdomadaire (29h28 pour un 4/5<sup>ème</sup>) et contrairement à aujourd'hui, ils auront droit à la même majoration que les salariés à temps plein.

## ***Et pour les salariés en forfait jour ?***

Les salariés en forfaits jour ne déclareront pas leur temps de travail, ils feront comme aujourd'hui la déclaration de leurs jours travaillés dans le CRA.

## ***Pratiquement comment est-ce que cela se passera ?***

**Les salariés pourront saisir leur temps de travail chaque jour**, mais la saisie pourra aussi se faire jusqu'à la fin de la période qui sera en semaines pleines. Un mail de la direction en fin de période rappellera qu'il faut saisir son temps de travail. À la fin de période, le temps de travail sera comptabilisé, sauf si le responsable hiérarchique le conteste. Il aura une semaine pour le faire et il ne pourra contester que les heures supplémentaires. Il y aura ensuite une semaine pour échanger et trouver une solution, en cas de désaccord c'est le responsable hiérarchique qui décide.

*UN CERTAIN NOMBRE DE POINTS N'A, ÉVIDEMMENT, PAS ÉTÉ ABORDÉ DANS CE RÉSUMÉ. POUR AVOIR TOUS LES DÉTAILS IL FAUT SE RÉFÉRER À L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL.*

