|  |
| --- |
| **La CFDT a signé l’accord du temps de travail pour les raisons principales suivantes :** |

Salariés M1 :

* **La possibilité pour les salariés qui étaient en statut M1 (35h Hebdo) de passer en statut « salarié en heures » (36H50** Hebdo soit 7h22/ jour) avec en contrepartie des jours de RTT définie au prorata de l’entrée dans l’entreprise, soit pour une année entière 10 jours répartis comme suivant : (4 RTT salarié + 6 RTT employeur)
* Les JRTT employeur non posés après le 15/10 peuvent être posés comme des JRTT salarié.
* Les salariés M1 recevront un avenant de leur contrat de travail qu’ils auront le choix de signer ou non jusqu’au 01/12/2016 pour passer en « salarié en heures ». En cas de non signature ils resteront sur le statut M1.
* Les heures supplémentaires pour les salariés en heures seront payées à la fin de chaque mois.

Salariés M2 :

* **La constitution du groupe fermé « M2 » (forfait 38h30 hebdo) pour les cadres ex-Steria avec la garantie du maintien** de salaire dans la forme actuelle (salaire de base + heures structurelles+ ½ mois en prime de fin d’année).
* Les TEA au-delà de 38h30 sont remplacées par des heures supplémentaires payées ou récupérés.
* **Maintien des JRTT avec le calcul annuel identique pour respecter la limite des 214 à 218 jours travaillés annuel**
* Maintien de la répartition des JRTT : 2/3 à l’initiative du salarié et 1/3 pris d’un commun accord avec le salarié sauf en période l’inter-contrat.
* Arrondi au 0,5 supérieur pour les JRTT salariés et JRTT H (employeur)

*(Exemple : si 6 JRTT, la répartition se fera aujourd’hui de la manière suivante : 4 JRTTS et 2 JRTT H au lieu de 3,5 JRTTS et 2,5 JRTTH ex-Steria)*

* La période d’acquisition des JRTT change, elle s’étend du 01 janvier au 31 décembre.
* Les JRTT ex STERIA acquis et non pris pourront l’être jusqu’au 31 décembre 2016.
* Les nouveaux JRTT seront portés sur la fiche de paye au premier jour de l’année civile ou à la date d’entrée dans l’entreprise.

Salariés M3 :

* La modalité forfait jour de durée de travail est inchangée.
* Le droit de prendre les JRTT à l’initiative du salarié est maintenu.
* Le calcul annuel des JRTT reste le même pour respecter les 214 à 218 jours travaillés annuellement par rapport à votre ancienneté.
* Maintien de la rémunération mensuelle et annuelle.

**Jours d’ancienneté pour les M1, M2 et M3 :**

Le bénéfice des jours d’ancienneté ex STERIA est conservé et ils sont acquis au 30/06/2016, tant qu’ils ne sont pas au-dessus du nombre défini dans le tableau ci-dessous qui s’applique à partir du 01/07/2016.

**Jours de pont pour les M1, M2 et M3 :**

* Droit à 2 jours de pont pour remplacer les 2 jours de pont mobile ex STERIA

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Age** | **Age** | **Age** | **Age** |
| **Ancienneté** | **> 30 ans** | **30 à 34** | **35 à 39** | * **ou = 40 ans** |
| **1 à 5 ans** | **0** | **1** | **2** | **3** |
| **5 à 10 ans** | **1** | **1** | **2** | **3** |
| **10 à 15 ans** | **3** | **3** | **3** | **4** |
| **+ 15 ans** | **-** | **5** | **5** | **5** |

**Heures supplémentaires :**

**APRES DES INFRACTIONS REPETEES !!!**

**ENFIN UN OUTIL DE DECLARATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

* A partir du 01 octobre un outil de saisie sera mis en place pour gérer le temps de travail et permettra aux salariés de déclarer leurs heures supplémentaires, pour les salariés en heures au-delà de 36h50 et au-delà de 38h30 pour les salariés en groupe fermé « M2 ». (25% les 8 premières heures et 50% pour les suivantes).
* A partir du 01 juillet, il est important de noter tous vos horaires de travail pour les déclarer dans l’outil qui sera ouvert le 01/10/2016.
* Si un salarié effectue en accord avec sa hiérarchie, plus de 36h50/ semaine pour les salariés en heures, plus de 38h30/semaine pour les M2, et plus de 35h/semaine pour les M1 : ces heures effectuées en plus deviennent des heures supplémentaires majorées. La majoration est de 25% pour les 8 premières heures de la semaine et 50% pour les suivantes. Ces heures peuvent être récupérées par journée ou demi-journée, ou alors le salarié peut en demander le paiement le mois suivant. Si le salarié fait plus d’heures sans l’accord de sa hiérarchie, mais pour des raisons de continuité du service par exemple, son manager devra les valider.
* Le travail du samedi aujourd’hui récupéré pour 1h, sera demain majoré de 25% (1h15’ pour 1h).
* Et amélioration par rapport à la loi, les salariés à temps partiels bénéficieront du statut et de la majoration des heures supplémentaires dès le dépassement de leur horaire hebdomadaire !

Ces heures supplémentaires devront être validées par le manager. S’il y a un contentieux sur les heures supplémentaires déclarées, la commission de suivi constituée de membres des OS signataires de l’accord et de la Direction permettra de suivre l’application de l’accord.

**Organisation du temps de travail :**

**Horaires individualisés**

* L’horaire individualisé sera **par principe** appliqué aux salariés. Les plages d’horaires permettront aux salariés de moduler leur temps de travail hebdomadaire. Les salariés pourront choisir quotidiennement leurs heures d’arrivée et de départ au sein des plages suivantes :
* Arrivée entre 07h30 et 09h30
* Départ entre 16h45 et 19h00
* 1 heure de pause déjeuner

*Il est convenu entre les parties qu’en cas de non-respect par un salarié de la plage fixe, non motivé par un justificatif, une remarque écrite peut lui être adressée par sa hiérarchie. Aucune sanction ne peut être prise à l’encontre du salarié à ce sujet sauf à ce qu’au moins deux remarques écrites sur la période consécutive des deux derniers mois n’aient été adressées au salarié.*

Les plages fixes sont les suivantes du lundi au vendredi :

* le matin : de 9h30 à 12h
* L’après-midi : de 14h à 16h45

**Horaire collectif :**

L’horaire collectif est applicable à certains services, dont les contraintes particulières nécessitent la présence des salariés à des horaires fixes et prédéterminés.

L’horaire collectif applicable sur chaque site Sopra Steria Infrastructure & Security Services est fixé par l’employeur après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dans le respect de la durée du travail visée au point 2. Il s’applique sur une période de 5 jours, du lundi au vendredi.

Si très exceptionnellement, les contraintes du site de la mission chez le client exigent que les journées travaillées soient celles du mardi au samedi, l’accord préalable des salariés concernés est requis.

Il est également convenu entre les parties que lorsque l’horaire collectif sort de la plage horaire 8h00 – 19h00 ou que le salarié est amené à travailler sur une plage horaire supérieure à 9 heures l’accord exprès de ce dernier est requis.

L’horaire collectif fait l’objet d’un affichage et doit être respecté par les salariés concernés, qui sont informés par écrit du fait qu’ils doivent le respecter.

**Horaires individuels**

L’horaire individuel, qui reste exceptionnel, peut être utilisé sous réserve d’être motivé par l’employeur en raison d’une contrainte opérationnelle qui doit être définie. Il peut être utilisé pour des salariés qui réalisent des missions en clientèle ou dans les locaux de la société. Les parties rappellent qu’elles entendent privilégier l’application de l’horaire individualisé et que l’application de l’horaire individuel doit être limitée aux cas qui le nécessitent réellement.

Dans tous les cas, le salarié est informé par écrit de l’horaire individuel qui lui est applicable dans son ordre de mission.

Il est rappelé que lorsque des salariés en heures sont amenés à réaliser des missions en clientèle, seul l’employeur est responsable de l’horaire effectué par le salarié. Ainsi, il n’y a pas d’application automatique des horaires du client au salarié.

Il est convenu entre les parties que lorsque l’horaire individuel sort de la plage horaire 8h00 – 19h00 ou que le salarié est amené à travailler sur une plage horaire supérieure à 9 heures l’accord exprès de ce dernier est requis.

Si très exceptionnellement, les contraintes de la mission chez le client exigent que les journées travaillées soient celles du mardi au samedi, l’accord préalable des salariés concernés est requis.

Si l’horaire individuel applicable à un salarié correspond à un horaire de référence inférieur ou égal à celui de Sopra Steria Infrastructure & Security Services, le nombre de JRTT et leurs modalités de gestion sont maintenus.

Si l’horaire individuel applicable à un salarié correspond à un horaire de référence supérieur à celui de Sopra Steria Infrastructure & Security Services, les heures effectuées au-delà de l’horaire de référence prévu par le présent accord sont traitées comme des heures supplémentaires, conformément aux dispositions prévues par le présent accord.

**Vous pouvez consulter en détail l’accord TEMPS DE TRAVAIL sur notre site dans l’espace aux salariés.**

Vous pouvez consulter tous nos articles Privés en vous connectant sur l’espace salarié ou en vous inscrivant sur notre Newsletters.