

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE  
DU COMPTE EPARGNE TEMPS ET A  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU  
SEIN DE L'ETABLISSEMENT DIT « NH » DE LA  
SOCIETE  
SEGULA ENGINEERING**

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	7
<b>ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION</b> .....	7
<b>ARTICLE 2 : DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	7
Article 2.1 : Principe .....	7
Article 2.2 : Définition de la semaine civile.....	7
Article 2.3 : Définition du temps de travail effectif .....	8
Article 2.4 : Les pauses .....	8
Article 2.5 : Temps de trajet.....	8
2.5.1. Temps de trajet Domicile - Lieu habituel de travail.....	8
2.5.2. Trajet Domicile – Lieu de mission.....	8
2.5.3. Déplacement Ponctuel.....	9
Article 2.6 : Durée légale du travail .....	9
2.6.1 Définition de la durée légale du travail .....	9
2.6.2 Durées maximales de travail .....	9
2.6.3 Temps de repos.....	10
Article 2.7 : Heures excédentaires.....	10
2.7.1 Heures supplémentaires.....	10
2.7.1.1 Définition.....	10
2.7.1.2 Variation d'horaires du client .....	11
2.7.1.3 Majorations légales.....	11
2.7.1.4 Les limites à l'accomplissement d'heures supplémentaires.....	12
2.7.1.5 Repos compensateur de remplacement .....	12
2.7.2 Les heures complémentaires .....	12
2.7.2.1. Majorations légales.....	13
2.7.2.2. Les limites à l'accomplissement d'heures complémentaires.....	13
<b>ARTICLE 3 : LES OUTILS DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF</b> .....	<b>13</b>
<b>ARTICLE 4 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CATEGORIES DE PERSONNEL</b> .....	<b>13</b>
Article 4.1 : Salariés soumis à la modalité dite standard .....	13
Article 4.2 : Les cadres autonomes .....	14
4.2.1. Cadres autonomes en forfait annuel jours .....	14
4.2.2. Cadres autonomes en forfait annuel heures.....	15
4.2.3. Dispositions communes aux forfaits annuels jours et heures .....	15

4.2.3.1 Conditions de mise en place.....	15
4.2.3.2 Contrôle du décompte des jours/heures travaillés/non travaillés.....	16
4.2.3.3 Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail équilibre vie privée et vie professionnelle.....	16
4.2.3.4 Entretiens individuels (hors convention de forfait heures) .....	17
Article 4.3 : Modalités communes .....	17
4.3.1. Suivi médical des salariés .....	17
4.3.2. Droit à la déconnexion .....	17
Article 4.4 : Cadres dirigeants.....	18
<b>ARTICLE 5 : MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS COMPLET .....</b>	<b>18</b>
Article 5.1 : Modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (RTT) ou jours de disponibilité.....	19
Article 5.2 : Incidences des absences et entrée / sortie en cours d'année .....	19
Article 5.3 : Décompte des jours de réduction du temps de travail .....	19
<b>ARTICLE 6 : LA JOURNEE DE SOLIDARITE.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 7 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>20</b>
Article 7.1 : Définition du temps partiel .....	20
Article 7.2 : Modalités d'exercice du temps partiel .....	20
Article 7.3 : Mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement. ....	21
Article 7.4 : Rémunération .....	22
<b>ARTICLE 8 : MODALITES PARTICULIERES DE L'AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL.....</b>	<b>23</b>
Article 8.1 : L'astreinte .....	23
8.1.1. Dispositions générales et définition de la notion d'astreinte .....	23
8.1.2. Mise en place et indemnisation de l'astreinte .....	23
8.1.3. Intervention et temps de repos .....	24
8.1.4. Indemnisation de l'astreinte .....	25
8.1.5. Modalités de suivi des temps d'astreinte .....	25
Article 8.2 : Le travail de nuit .....	25
8.2.1. Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit .....	26
8.2.1.1 Définition du travail de nuit .....	26
8.2.1.2 Définition du « travailleur de nuit » .....	26
« <i>salaire effectuant un travail de nuit exceptionnel</i> » : le salarié qui, sans avoir été reconnu « travailleur de nuit » accomplit par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un travail de nuit entre 21h et 7h. ....	26
8.2.1.3 Salariés visés .....	26

8.2.2. Durées maximales du travail .....	26
8.2.3. Repos obligatoires .....	26
8.2.4. Temps de pause .....	27
8.2.5. Contreparties au travail de nuit.....	27
8.2.5.1 Travail exceptionnel (de 21H à 7H) .....	27
8.2.5.2 Travail régulier (de 21H à 7H) .....	27
8.2.6. Procédure de recours au travail de nuit et information du salarié .....	27
8.2.7. Surveillance médicale renforcée pour le salarié travailleur de nuit .....	28
8.2.8. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail.....	28
8.2.9. Mesures destinées à faciliter l’articulation de l’activité nocturne avec l’exercice de responsabilités familiales et sociales.....	28
8.2.10. Passage d’un poste de jour à un poste de nuit.....	29
Article 8.3 : Le travail le Dimanche .....	29
8.3.1. Salariés concernés .....	29
8.3.2. Volontariat .....	29
8.3.3. Réversibilité du volontariat en cours d'année .....	30
8.3.4. Indisponibilité ponctuelle du salarié .....	30
8.3.5. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale .....	30
8.3.6. Contreparties au travail dominical .....	30
8.3.6.1 Paiement du travail exceptionnel du dimanche (hors cadre au forfait jour) ...	30
8.3.6.2 Paiement du travail habituel du Dimanche (hors cadre au forfait jour) .....	30
<b>ARTICLE 9: LES CONGES PAYES.....</b>	<b>30</b>
Article 9.1 : Ouverture du droit aux congés payés .....	30
Article 9.2 : Calcul de la durée des congés payés .....	30
Article 9.3 : Prise des congés payés .....	31
9.3.1. Fixation de la période des congés payés.....	31
9.3.2 Modalités de prise des congés payés.....	31
Article 9.4 : Congés d’Ancienneté .....	32
<b>ARTICLE 10 : COMPTE EPARGNE TEMPS .....</b>	<b>32</b>
Article 10.1 : Bénéficiaires du Compte Epargne Temps.....	32
Article 10.2 : Alimentation du Compte Epargne Temps.....	33
10.2.1. Alimentation en temps et en argent .....	33
10.2.2. Modalités d’alimentation .....	34
Article 10.3 : Paiement et valorisation des jours.....	34
Article 10.4 : Utilisation du Compte Epargne Temps .....	34
10.4.1. Un congé .....	34
10.4.2. Complément de rémunération .....	35

10.4.3. Modalité d'utilisation du CET .....	35
Article 10.5 : Délai de prévenance .....	36
Article 10.6 : Situation du collaborateur pendant et après son congé .....	36
10.6.1. Pendant la durée du congé.....	36
10.6.2. Retour anticipé du salarié .....	37
10.6.3. A l'issue du congé.....	37
Article 10.7 : Régime fiscal et social du CET .....	37
Article 10.8 : Liquidation du CET .....	37
<b>ARTICLE 11 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION</b>	<b>38</b>
Article 11.1. : Révision .....	38
Article 11.2. : Dénonciation .....	38
<b>ARTICLE 12 : SIGNATURE DE L'ACCORD .....</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 13 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD.....</b>	<b>39</b>
<b>Annexe 1 .....</b>	<b>41</b>
<b>Annexe 2 .....</b>	<b>42</b>

**ENTRE :**

**La société SEGULA ENGINEERING (établissement dit « Non Habilité »)**

Immatriculée au RCS de Nanterre 817 465 636

SAS au capital de 37 315 000,00 €, dont le siège social est 9 avenue Edouard Belin - 92500 Rueil-Malmaison, également dénommé SE dans le présent accord

Représentée par Madame Olivia BONANOMI en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet et ayant reçu tous pouvoirs à cet effet, ci-après dénommée « La Direction »/ « La société » ;

**D'une part,**

**ET**

- **CFDT F3C**, représentée par Messieurs AIT BEN AHMED Mustaffa et SIMON Thierry en qualité de Délégués Syndicaux
- **CFE-CGC-FIECI**, représentée par Messieurs KADDOUR Mohamed et BRONDERS Samuel en qualité de Délégués Syndicaux
- **CGT Sociétés d'Etudes**, représentée par Messieurs Dominik BRUNO et PERCHE Philippe en qualité de Délégués Syndicaux
- **FO-FEC**, représentée par Madame LECONTE Corinne en qualité de Déléguée Syndicale

ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

**D'autre part,**

**« La Direction » et « les organisations syndicales représentatives » dénommées « les parties » :**

Il a été convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de définir les modalités et dispositions d'aménagements du temps de travail, avec des déclinaisons et applications adaptées aux différentes populations et catégories de personnel, en vue de concilier au mieux les intérêts des salariés et de la société, tout en respectant les dispositions légales et conventionnelles.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des décisions unilatérales de l'employeur, usages, ayant le même objet, en vigueur au sein de l'entreprise au jour de la signature de l'accord.

L'ensemble des dispositions de cet accord ne pourra pas être moins favorable que les textes législatifs et conventionnels en vigueur.

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société et est soumis aux dispositions de la Convention Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseil et Sociétés de Conseil.

Le présent accord s'appliquera également à tout nouvel établissement de la société **SEGULA ENGINEERING** qui sera créé ultérieurement.

Il concerne l'ensemble des collaborateurs tout type de contrat confondu, mais également le personnel temporairement en mission, au titre d'un contrat temporaire, de prestation de services, dans une entreprise cliente ou sous-traitante.

## **ARTICLE 2 : DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 2.1 : Principe**

A l'exclusion des cadres dirigeants visé à l'article 3.1 du présent accord qui ne sont pas soumis aux dispositions des Titre et aux chapitres préliminaires, I et II du titre II du livre II du Code du travail, et sous réserve des dispositions de l'article 3.3 relatives au forfait annuel en jours pour les cadres autonomes, tous les salariés bénéficient des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, soit 1607 heures annuelles en incluant la journée de solidarité.

### **Article 2.2 : Définition de la semaine civile**

Les parties conviennent que la semaine civile commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (Art. 3122-1 du Code du travail).

### Article 2.3 : Définition du temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-1 du Code du travail, le temps de travail effectif est « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* ».

Cette définition est la référence pour le calcul de la durée du travail quotidienne, des durées maximales de travail, et le décompte d'éventuelles heures supplémentaires.

Ainsi, seul le « temps de travail effectif » et les temps assimilés par la loi ou les dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif sont pris en compte pour l'appréciation des seuils et plafonds applicables en matière de durée du travail (notamment les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales, la durée annuelle, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, etc.).

### Article 2.4 : Les pauses

Conformément aux dispositions de l'article L 3121-33 du Code du travail « dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives ».

Les temps de pauses et de restauration sont exclus du temps de travail effectif, sauf lorsque les dispositions de l'article L 3121-1 du Code du travail sont réunies.

### Article 2.5 : Temps de trajet

#### **2.5.1. Temps de trajet Domicile - Lieu habituel de travail**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail/lieu habituel de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, si le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

#### **2.5.2. Trajet Domicile – Lieu de mission**

Lorsque les salariés interviennent sur des sites différents du lieu habituel de travail, leur temps de déplacement peut excéder leur temps habituel de trajet domicile – lieu de travail.

- *Temps de trajet qui coïncide avec l'horaire de travail*

La part du temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner une baisse de rémunération.

- *Temps de trajet en dehors des heures habituelles de travail*

Lorsque le temps de trajet se situe en dehors des heures habituelles de travail et du temps habituel de trajet domicile-travail, le temps passé pour se rendre sur le lieu du déplacement, et en revenir, sera indemnisé soit sous forme de repos soit sous forme de contrepartie financière défini dans la procédure applicable aux frais de déplacement au sein de la société, pour le temps de déplacement situé en dehors de l'horaire de travail.

L'indemnisation des heures de trajet seront mentionnées dans l'ordre de mission.

### **2.5.3. Déplacement Ponctuel**

Le temps nécessaire de trajet, au cours de la même journée (ou alors la veille ou le lendemain pour respecter les durées du travail maximales) , vers ou entre deux clients, ou le temps de trajet entre un Etablissement de la société et un autre Etablissement ou au lieu d'exercice de la mission (entreprise cliente) est considéré comme du temps de travail effectif, et rémunéré comme tel et pris en compte dans la durée du travail.

## Article 2.6 : Durée légale du travail

### **2.6.1 Définition de la durée légale du travail**

La durée légale du travail sert de référence pour la détermination des obligations respectives de l'employeur et des salariés et particulièrement pour le déclenchement du décompte et du paiement majoré des heures supplémentaires.

Dans l'entreprise, conformément au présent accord, certaines périodes sont assimilées à du temps de travail effectif.

La durée hebdomadaire légale du travail effectif à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (article L.3121-27 du Code du travail).

### **2.6.2 Durées maximales de travail**

L'ensemble du personnel (à l'exception des cadres aux forfaits jours et aux cadres dirigeants) doit respecter les durées maximales de travail effectif suivantes :

- Durée maximale quotidienne : aucune journée de travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif (article L.3121-18 du Code du travail). Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité.
- Durée maximale hebdomadaire : conformément à l'article L. 3121-20 du Code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Par exception, en cas de surcroît temporaire d'activité, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 46 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 44 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

### **2.6.3 Temps de repos**

#### – Repos quotidien

L'amplitude d'une journée de travail se trouve limitée par l'obligation d'accorder aux salariés un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum (article L.3131-1 du Code du travail).

#### – Repos hebdomadaire

L'ensemble des salariés bénéficie au minimum de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures) de repos hebdomadaire (article L.3132-2 du Code du travail).

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche (article L.3132-3 du Code du travail).

Il pourra être dérogé à ce principe dans le respect des dispositions légales (articles L.3132-4 à L.3132-11 du Code du travail).

### **Article 2.7 : Heures excédentaires**

Les heures excédentaires (à savoir les heures supplémentaires ou les heures complémentaires) effectuées au-delà de l'horaire de référence, doivent être limitées à des situations exceptionnelles et/ou répondant à un surcroît temporaire et ponctuel d'activité.

Les heures excédentaires ne sauraient être un mode de gestion normal de l'activité de la société.

Dans ce contexte, tout recours aux heures excédentaires doit faire l'objet d'une demande ou d'un accord du manager.

### **2.7.1 Heures supplémentaires**

#### **2.7.1.1 Définition**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectives effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente (Article L3121-28 du Code du travail).

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine et 1607 heures à l'année.

En cas d'aménagement spécifique de la durée du travail, avec réduction du temps de travail par l'octroi de journées de disponibilité et/ou pauses rémunérées prévu par accord, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de référence hebdomadaire et au-delà des 1607 heures déduction, faite des heures supplémentaires déjà rémunérées (article L 3121-44 Code du travail).

### **2.7.1.2 Variation d'horaires du client**

Les salariés en mission chez le client, dont le temps de travail du client est supérieur à la durée du travail appliqué dans l'entreprise, et qui effectueront de ce fait des heures supplémentaires à la demande du client et avec l'accord du manager. Ces heures seront mentionnées dans l'ordre de mission qui se substituera au remplissage du formulaire de demande d'heures supplémentaires par le salarié.

Dans le cas où la durée du travail chez le client est inférieure à la durée du travail appliqué dans l'entreprise, cela ne donnera pas lieu à une baisse de la rémunération du salarié ou à une réduction du nombre de jours de disponibilité.

### **2.7.1.3 Majorations légales**

Les heures supplémentaires font l'objet d'un décompte hebdomadaire (par semaine civile, du lundi 0 h au dimanche 24 h) et sont payées mensuellement.

Lorsque le salarié effectue une heure incomplète, les minutes effectuées doivent être converties en centièmes. Une minute est égale 1,666 centièmes d'heure.

Ex : 50 minutes correspondent à 83,33 centièmes d'heure.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 du Code du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %, ou sur demande du salarié, à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement (Article L3121-36 du Code du travail) également majoré.

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec une majoration indépendamment des majorations résultant du travail de nuit, du travail dominical, du jour férié.

Les heures supplémentaires seront, en tout état de cause, réalisées dans le cadre du contingent annuel fixé par l'article 2 du Chapitre 4 de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

#### **2.7.1.4 Les limites à l'accomplissement d'heures supplémentaires**

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi et la convention collective (Cf. 2.6).

#### **2.7.1.5 Repos compensateur de remplacement**

Les heures supplémentaires pourront être récupérées sous forme de repos compensateur de remplacement ou épargnées sur le Compte Epargne Temps, tel que défini à l'article 10, sur demande du salarié.

Le paiement des heures supplémentaires pourra donc être remplacé en tout ou partie, à la demande du collaborateur ou du manager, si approbation du collaborateur, par un repos compensateur intégral de durée équivalente :

- Majorée à 25% du taux horaire, exemple repos de 1 h 15 minutes pour une heure;
- Majorées à 50% du taux horaire, exemple repos de 1 h 30 minutes pour une heure.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuée.

Le repos compensateur de remplacement est défini par les dispositions légales applicables au repos compensateur.

Dès qu'un salarié a acquis sept heures de repos compensateur, le repos peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance de l'intéressé.

Toute journée posée en repos compensateur sera comptabilisée à 7 heures.

Le repos compensateur généré sera versé automatiquement sur le CET.

#### **2.7.2 Les heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de leur durée contractuelle hebdomadaire.

Les heures complémentaires sont décomptées dans le cadre de la semaine civile du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

### **2.7.2.1. Majorations légales**

Les heures complémentaires sont payées mensuellement. Toute heure de travail réalisée au-delà de l'horaire contractuel fera l'objet d'une majoration de salaire de 10%.

### **2.7.2.2. Les limites à l'accomplissement d'heures complémentaires**

Les heures complémentaires ne peuvent être effectuées que dans la limite des 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et en tout état de cause, sans jamais amener l'horaire effectué à la durée légale de 35 h.

## **ARTICLE 3 : LES OUTILS DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Le décompte du temps de travail quotidien et mensuel se fera sur la base d'un décompte auto-déclaratif, via le portail d'heures, disponible sur l'intranet, et sur l'extranet.

Ce décompte sera établi par les collaborateurs directs.

Ce décompte sera systématiquement visé par la hiérarchie chaque mois, qui l'adressera alors à la Direction des Ressources Humaines.

La hiérarchie est responsable du suivi et de la régulation du temps de travail, sous le contrôle de la Direction des Ressources Humaines. Dans l'hypothèse d'un dépassement d'heures autorisées et selon la catégorie de personnel concernée, la hiérarchie devra veiller à l'application des dispositions légales en matière d'heures excédentaires (supplémentaires ou complémentaires), et de repos compensateur, le cas échéant.

En tout état de cause, la hiérarchie s'efforcera de réguler la charge de travail afin de respecter les dispositions du présent accord.

## **ARTICLE 4 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CATEGORIES DE PERSONNEL**

Il est convenu de distinguer trois types de catégories de personnel, eu égard aux conditions d'exercice de leur mission et à l'application de la réduction du temps de travail.

### **Article 4.1 : Salariés soumis à la modalité dite standard**

Pour les collaborateurs ETAM (Employés, Techniciens et Agent de Maitrise), ainsi que pour les cadres, relevant de la Convention Collective BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, non soumis aux dispositions des forfaits sur l'année, l'aménagement du temps de travail se fera sur une période annuelle (soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai), et non pas sur l'année civile de la façon suivante :

- Horaire hebdomadaire fixé à 38 heures, les horaires de travail journalier font l'objet d'un affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'Etablissement et le cas échéant dans l'ordre de mission ;

Octroi de 10 jours de repos « R.T.T. » ou jours de disponibilités sur l'année, pour compenser la différence entre 35 H et 36,60H (36h36 minutes). Ils sont comptabilisés sur le bulletin de salaire sous le libellé jours de disponibilité.

- Instauration d'un temps de pause de 17 minutes par jour (soit 1,40H (1h24 minutes) par semaine) amenant le temps de travail effectif de 36,6H (soit 36h36 minutes) à 38H.

Conformément aux dispositions conventionnelles, eu égard aux exigences de la charge de travail et des modalités d'organisation de l'entreprise, les 10 jours de repos acquis au titre de réduction du temps de travail dits « jours RTT » ou jours de disponibilité seront pris de la façon suivante :

- **A l'initiative du salarié**, pour **6 jours ouvrés** de repos, en accord avec la hiérarchie.
- **A l'initiative de l'employeur** pour **4 jours ouvrés de repos** (dont le jour de disponibilité alloué à la journée de solidarité), avec affectation prioritaire de ces jours aux périodes de ponts, et ensuite aux périodes d'inter contrats et aux périodes de baisse d'activité.

## Article 4.2 : Les cadres autonomes

### 4.2.1. Cadres autonomes en forfait annuel jours

Les ingénieurs et cadres relevant de la Convention Collective BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, pourront être soumis à un forfait annuel en jours fixé à 218 jours travaillés pour une année complète de travail, journée de solidarité incluse.

Les collaborateurs concernés doivent bénéficier de la position 3 de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseil et Sociétés de Conseil et/ou d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie et de son coefficient.

Pour information la grille de classification des cadres et ingénieurs est en annexe 2.

#### **4.2.2. Cadres autonomes en forfait annuel heures**

Les ingénieurs et cadres relevant de la Convention Collective BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, pourront être soumis à un forfait annuel en heures dont le plafond est fixé à 1927 heures travaillées pour une année complète de travail.

La rémunération de ces salariés, au moins égale au plafond de la sécurité sociale et à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie, englobe les variations horaires éventuellement accomplis dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 38,50 heures.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 218 jours par an pour l'Entreprise (jour de solidarité inclus), en tenant pas compte des éventuels jours d'ancienneté conventionnels.

#### **4.2.3. Dispositions communes aux forfaits annuels jours et heures**

##### **4.2.3.1 Conditions de mise en place**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé aux salariés explicite précisément les raisons pour lesquels le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi, la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- La nature des missions justifiant le recours à cette modalité,
- Le nombre de jours ou d'heures travaillés dans l'année,
- La rémunération correspondante,
- Le nombre d'entretiens, au moins 2 par an, pour les conventions en jours, ainsi qu'un entretien spécifique en cas de difficulté inhabituelle.

En contrepartie de cette convention de forfait annuel en jours ou en heures, les salariés bénéficient de jours de repos qui s'ajoutent aux congés légaux et conventionnels, aux repos hebdomadaires, aux jours fériés et chômés ou récupérés en application de la loi et de la convention collective applicable dans la société.

Le nombre annuel de jours RTT est calculé chaque année de la manière suivante :

⇒ Nombre de jours calendaires dans l'année

- Nombre de jours à travailler selon la convention individuelle de forfait
- Nombre de jours fériés
- Nombre de jours ouvrés de CP
- Nombre de jours de samedis/dimanches dans l'année

= nombre total de jours de RTT sur l'année

Sur le nombre total jours RTT calculés sur l'année **4 jours ouvrés de repos** (dont le jour de disponibilité alloué à la journée de solidarité) sont fixés à l'initiative de l'employeur, avec affectation prioritaire de ces jours aux périodes de ponts, et ensuite aux périodes d'inter contrats et aux périodes de baisse d'activité.

#### **4.2.3.2 Contrôle du décompte des jours/heures travaillés/non travaillés**

Le forfait annuel s'accompagne d'un décompte des jours travaillés au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des jours/heures travaillés, ainsi que le positionnement et la qualification des jours/heures non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours (jour de solidarité inclus), ou du nombre de jours convenu dans la convention individuelle si inférieur (forfait réduit).

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Le document de suivi est ajouté en annexe 1 du présent accord.

#### **4.2.3.3 Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail équilibre vie privée et vie professionnelle**

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, le responsable hiérarchique ayant conclu une convention de forfait annuel assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique, qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas

échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si le responsable hiérarchique est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

#### **4.2.3.4 Entretiens individuels (hors convention de forfait heures)**

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, la Direction convoque au minimum deux fois par an le salarié, sous convention de forfait en jours, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le salarié et son supérieur hiérarchique font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

### **Article 4.3 : Modalités communes**

#### **4.3.1. Suivi médical des salariés**

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail effectif dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

#### **4.3.2. Droit à la déconnexion**

Les parties entendent souligner l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle de l'ensemble des salariés et notamment les cadres autonomes en forfait en jours.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

#### Article 4.4 : Cadres dirigeants

Relèvent de cette catégorie les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et dont la rémunération se situe aux niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués par la Société (art. L. 3111-2 du Code du Travail).

Peuvent relever en outre de cette catégorie, les membres du Comité de Direction. Ces salariés bénéficient du statut des « Cadres dirigeants » et d'une rémunération forfaitaire annuelle, en contrepartie de l'exercice de leurs fonctions, étant entendu qu'il ne saurait être établie une quelconque corrélation entre le montant de la rémunération et un quelconque horaire effectif de travail.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail et en particulier ne sont pas assujettis à une obligation de décompte de leurs horaires. Les dispositions du présent accord ne s'appliquent donc pas aux salariés ayant le statut de cadres dirigeants.

### **ARTICLE 5 : MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS COMPLET**

L'ensemble des collaborateurs de la société bénéficieront de l'aménagement de leur temps de travail, à l'exception des cadres dirigeants, sous les formes prévues au présent accord en fonction des contraintes d'organisation, de la nature de leurs fonctions et de leur activité, notamment pour les collaborateurs en mission auprès d'entreprises clientes ou sous-traitantes.

### Article 5.1 : Modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (RTT) ou jours de disponibilité

Les jours de disponibilité pourront être pris après accord de la hiérarchie, sous ces conditions, par journée ou demi-journée.

Par mesure de simplification, et afin de garantir une harmonisation avec la période d'acquisition des congés payés, la période d'acquisition des jours de disponibilité s'effectuera sur la même période (soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante), et non pas sur l'année civile. Sur l'année 2023 une période transitoire sera mise en place à savoir que l'ensemble des JRTT employeur (maximum 4) pourront être déversés dans le CET.

Les jours à l'initiative du salarié pourront être pris, après accord de la hiérarchie et selon la charge de travail ou le fonctionnement du service, avec un délai de prévenance de 5 jours ouvrés, comme pour les congés payés.

Ceux-ci devront faire l'objet d'une demande, via l'intranet, sur le portail de demande de congé, prévu à cet effet.

Ce délai de prévenance ne sera pas appliqué si le salarié apporte un justificatif en raison des situations suivantes : de conditions climatiques extrêmes, de difficultés majeures de circulation (grève ou cas de force majeure), d'un enfant malade).

Les jours à l'initiative de l'employeur, seront communiqués à l'ensemble des salariés avant le 31 mars de chaque année, suivant les dispositions légales en vigueur.

Dans le cas où la direction a choisi de positionner des jours de disponibilité à l'initiative de l'employeur, conformément à la note annuelle relative aux congés (ponts et absences), les salariés qui auraient épuisé tous leurs jours de disponibilité ou qui n'en disposeraient pas, le salarié devra poser une absence d'un autre type à sa convenance.

### Article 5.2 : Incidences des absences et entrée / sortie en cours d'année

En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année, les jours de disponibilité seront attribués au prorata du temps de présence sur la période de référence.

En cas de départ, pour quelle que cause que ce soit en cours d'année, les jours de disponibilité seront attribués au prorata du temps de présence sur la période de référence.

Les jours inscrits au compteur seront alors réglés sous forme d'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail, dans le solde de tout compte.

### Article 5.3 : Décompte des jours de réduction du temps de travail

Afin d'éviter toute difficulté, un décompte des jours de disponibilité sera porté sur les bulletins de paie, de façon distincte du décompte des jours de congés payés.

Certaines absences ou congés n'ont pas pour effet de réduire le droit aux jours de disponibilité (congés payés, congés pour événement familial, jours de disponibilité repos compensateur, les temps de formation, dispense d'exécution du préavis).

## **ARTICLE 6 : LA JOURNEE DE SOLIDARITE**

Une journée de solidarité a été instituée par l'Etat, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité reste fixée au lundi de Pentecôte, mais il sera chômé.

Cette contribution s'effectuera donc par le retrait d'un JRTT employeur, tel que prévu à l'article L. 3133-11 du Code du travail.

Les JRTT attribués aux salariés en modalités standard ou aux salariés réalisant des missions avec autonomie complète, comprennent la journée de solidarité.

Pour le cas des salariés ne bénéficiant pas de JRTT ou JRTT Employeur (nouveaux embauchés/temps partiels/35h), une solution devra être trouvée en lien avec le personnel RH concerné. La prise d'un JRTT par anticipation sera automatiquement acquise pour le salarié qui en fait la demande.

Les collaborateurs qui en feront la demande expresse par mail, pourront contribuer à la journée de solidarité par le retrait d'un congé payé.

A défaut d'une journée d'absence disponible, et sous réserve de la présence d'un manager sur site ou d'ouverture du site client, le salarié pourra travailler le lundi de Pentecôte.

## **ARTICLE 7 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

### *Article 7.1 : Définition du temps partiel*

Sont considérés comme collaborateurs à temps partiel, ceux dont la durée du travail est inférieure à 35 heures hebdomadaires, soit inférieur à 151 heures 67 centièmes par mois ou soit inférieur à 1607h par an.

L'organisation du travail à temps partiel revient à la Direction qui proposera des formules aux salariés concernés.

Les salariés à temps partiel ne peuvent prétendre à l'application des jours RTT, leur durée du travail hebdomadaire étant déjà inférieure à la durée légale (35h).

### *Article 7.2 : Modalités d'exercice du temps partiel*

Le choix par le salarié du temps partiel fait l'objet d'un avenant à durée déterminée à son contrat de travail, d'une durée initiale de 1, 2 ou 3 ans, renouvelable.

Cet avenant au contrat de travail fixe les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut s'appliquer dans le cadre :

- ⇒ de la semaine,
- ⇒ du mois,
- ⇒ de l'année, sans que l'annualisation puisse aboutir à une période d'absence (tous types de congés confondus : CP, jours non travaillés du fait du Temps Partiel Choisi, ancienneté) supérieure à 6 semaines consécutives, sauf dans l'hypothèse où des circonstances exceptionnelles pourraient être invoquées.

Le salarié pourra demander à modifier la répartition de son temps partiel en semaines, mois ou années, dès lors que cette nouvelle répartition est compatible avec l'activité et le bon fonctionnement du Service.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail, l'avenant au contrat de travail des salariés à temps partiel précisera, notamment, la durée du travail à temps partiel et la répartition de celle-ci entre :

- les jours de la semaine pour les temps partiel à référence hebdomadaire
- les semaines pour les temps partiel à référence mensuelle ou annuelle.

***Article 7.3 : Mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement.***

La société rappelle que le travail à temps partiel permet à un salarié de concilier ses impératifs de vie professionnelle et de vie personnelle.

La société cherchera donc à proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux collaborateurs de l'entreprise qui en feraient la demande et à étudier favorablement toute demande volontaire d'un collaborateur pour aménager son temps de travail à temps partiel, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

A l'inverse, les collaborateurs employés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant suite à un départ pour quelque raison que ce soit, dès lors que sa qualification professionnelle, éventuellement après une courte période de formation, permettrait d'occuper ledit poste.

Dès lors que le salarié manifeste sa volonté de reprendre un emploi à temps plein, la Direction des Ressources Humaines lui communiquera la liste des emplois à temps plein disponible correspondants.

Par ailleurs, l'ensemble des postes proposés, et quelle que soit la catégorie, doivent être accessibles à un salarié souhaitant travailler à temps partiel. Ces postes ne doivent pas constituer un frein à la promotion et à l'évolution professionnelle. Des aménagements de poste pourront être effectués au cas par cas.

Compte tenu de l'activité de la société, le passage à un temps partiel d'un collaborateur à temps plein sera plus facilement aménageable pour un salarié dit sédentaire, qu'un salarié en mission.

Pour favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, la société s'engage à étudier les demandes de mise en place d'horaires individualisés fondées sur des motivations familiales.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'un passage d'un emploi à temps partiel à un temps complet ou inversement, doit formuler sa demande auprès de sa hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée avec accusé réception adressée au moins deux mois avant la date souhaitée au siège de la société, ou par courrier remis en pièce jointe d'un mail envoyé à la Direction des Ressources humaines.

Le salarié devra préciser les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité, dans le respect des dispositions du présent accord, en fonction de sa catégorie professionnelle.

La Direction des Ressources Humaines ou la hiérarchie devra notifier au collaborateur sa réponse dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de sa demande, par lettre recommandée avec accusé réception.

Compte tenu de l'engagement de la société d'étudier favorablement toute demande volontaire d'un salarié pour l'aménagement de son temps de travail, le refus devra être motivé.

En tout état de cause, la société rappelle que les collaborateurs à temps partiel bénéficieront des mêmes possibilités de promotion, d'accès à la formation et évolution de la rémunération que les salariés à temps plein.

#### Article 7.4 : Rémunération

Le passage des salariés à temps complet au temps partiel implique une baisse de salaire proportionnelle au temps de travail, sur une base de 35 heures.

## **ARTICLE 8 : MODALITES PARTICULIERES DE L'AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL**

### **Article 8.1 : L'astreinte**

#### **8.1.1. Dispositions générales et définition de la notion d'astreinte**

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Définie à l'article L 3121-9 du Code du travail, l'astreinte correspond à *“une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif”*.

#### **8.1.2. Mise en place et indemnisation de l'astreinte**

Les astreintes sont mises en place par cet accord d'entreprise. La décision de l'employeur de recourir à l'astreinte, dont le régime est défini par le présent accord collectif, s'impose aux salariés et ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par ailleurs, il n'existe pas de droit acquis à l'accomplissement d'astreintes.

Suite à un besoin technique spécifiquement exprimé et formalisé dans une demande commerciale acceptée par la Direction de la société et par le client, un salarié pourra donc se voir confier une astreinte dans les 15 jours calendaires suivants l'annonce au salarié, ou moins en cas de circonstances exceptionnelles.

L'astreinte est mise en place sur demande expresse de la hiérarchie, cependant afin de concilier les nécessités professionnelles avec la vie personnelle, les parties conviennent que sa mise en place se fasse prioritairement sur la base du volontariat.

Ainsi, les parties conviennent que l'astreinte sera assurée :

- Dans un premier temps et prioritairement, par un appel au volontariat lancé par le manager;
- Dans un second temps, par nécessité de service, par un recours possible à des salariés ne s'étant pas déclarés volontaires pour la réalisation de l'astreinte.  
Et ce, si l'appel au volontariat ne permettait pas de réunir le nombre de salariés suffisant, ou si un salarié volontaire n'était pas disponible sur une période déterminée.

L'astreinte fera l'objet d'une indemnisation par le biais d'une prime.

Les heures d'intervention réalisées lors des astreintes sont considérées comme du travail effectif et devront être validées expressément par le manager à la fin de la période d'astreintes.

Ce récapitulatif présentera la période et la durée d'astreinte, les heures de début et de fin de chaque intervention, le nom du client demandeur, le nom du salarié de la société ayant réalisé l'intervention et la nature de l'intervention.

Le paiement des heures travaillées au salarié de la société ayant réalisé l'intervention se fera exclusivement sur la base d'un relevé de(s) période(s) travaillée(s), validé par la Direction de la société.

### **8.1.3. Intervention et temps de repos**

Selon l'article L 3121-10 du Code du travail, *“exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L 3131-1 du Code du travail et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L 3132-2 et L 3164-2 du Code du travail”*.

Selon l'article L 3131-1 du Code du travail, *“tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret”*.

En effet, l'article L 3131-2 du Code du travail prévoit qu'*“une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées”*.

Les activités d'astreinte entrent dans ce cadre.

Selon l'article L 3132-2 du Code du travail, *“Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre 1er”*.

Ainsi deux situations sont à distinguer :

➤ Cas d'une période d'astreinte sans intervention

Lorsque le salarié effectue une période d'astreinte sans intervention, la nuit après une journée de travail ou le week-end après une semaine de travail, les périodes d'astreinte constituent du temps de repos, pris en compte pour le calcul du repos minimal quotidien et hebdomadaire.

➤ Cas d'une période d'astreinte avec intervention

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du Code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

A titre dérogatoire, les parties conviennent que lorsque le salarié intervient pendant une période d'astreinte, que le repos minimal quotidien de 11h puisse être réduit à 9H00 conformément notamment aux dispositions des articles L 3131-2 et L 3131-3 du Code du travail.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base.

Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

#### **8.1.4. Indemnisation de l'astreinte**

##### *Article 4.3– Astreintes*

Le montant des astreintes est revalorisé de 25 % ainsi à compter de la paie de juillet 2019 correspondant aux astreintes du mois précédent :

<i>Nuitée</i>	<i>Samedi ou Dimanche</i>	<i>Week-End</i>
Actuel 20 €	Actuel 40 €	Actuel 100 €
Révision 25 €	Révision 50 €	Révision 125 €

#### **8.1.5. Modalités de suivi des temps d'astreinte**

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur.  
Conformément à l'article R. 3121-2 du Code du travail, le bulletin de salaire du salarié concerné par une période d'astreinte récapitulera le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

##### Article 8.2 : Le travail de nuit

Le travail de nuit s'effectue à la demande de l'employeur, sur la base du volontariat et sous réserve de l'accord écrit et préalable du salarié concerné.

Par principe, le recours au travail de nuit restera, tant que possible, exceptionnel et pour une durée déterminée.

Il peut être organisé en équipes permanentes selon les activités.

Il est justifié par la nécessité d'assurer, à la demande de clients, la continuité de l'activité économique de la Société.

Dans le cadre du recours au travail de nuit, l'employeur prend en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés, ainsi que leurs contraintes familiales.

La mise en place du travail de nuit sera justifiée par les demandes des clients.

## **8.2.1. Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

### **8.2.1.1 Définition du travail de nuit**

Tout travail effectué par le salarié, après accord de son responsable hiérarchique, entre 21 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

### **8.2.1.2 Définition du « travailleur de nuit »**

Conformément aux dispositions d'ordre public, est, considéré comme :

« **travailleur de nuit** » : le salarié qui travaille régulièrement de nuit dès lors qu'il accomplit :

- Soit au moins 2 fois par semaine et selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit prévue.
- Soit a minima 270 heures de temps de travail effectif entre 21h et 7h au cours d'une période de 12 mois consécutifs;

Au sens du présent accord, est considéré comme :

« **salarié effectuant un travail de nuit exceptionnel** » : le salarié qui, sans avoir été reconnu « travailleur de nuit » accomplit par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un travail de nuit entre 21h et 7h.

### **8.2.1.3 Salariés visés**

Le recours au travail de nuit sera possible pour les catégories suivantes de salariés : les cadres et les employés, techniciens et agents de maîtrise.

En vertu de l'article L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

## **8.2.2. Durées maximales du travail**

Les durées maximales de travail accompli par un travailleur de nuit sont les suivantes :

- Durée quotidienne maximale : 8 heures ; voire exceptionnellement 10 heures
- Durée hebdomadaire maximale : 40 heures sur 12 semaines consécutives.

## **8.2.3. Repos obligatoires**

Tout salarié effectuant un travail de nuit ou considéré comme travailleur de nuit doit bénéficier :

- D'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives, pris obligatoirement après la période travaillée ;
- D'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

#### **8.2.4. Temps de pause**

Le travailleur de nuit bénéficie obligatoirement d'une pause de 20 minutes, après 6 heures de travail.

Le temps de pause, bien que rémunéré, n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Le travailleur de nuit doit en conséquence pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles pendant son temps de pause.

#### **8.2.5. Contreparties au travail de nuit**

Tout travail de nuit, qui fera l'objet d'une demande du responsable hiérarchique, sera payé avec une majoration qui diffère selon que le travail de nuit est exceptionnel ou régulier.

##### **8.2.5.1 Travail exceptionnel (de 21H à 7H)**

A titre exceptionnel, et sur demande expresse de certains de nos clients, certains salariés peuvent être appelés à travailler sur des horaires de nuit.

Les salariés travaillant entre 21h et 7h bénéficieront d'une majoration de salaire de 50% pour toutes les heures réalisées dans ce créneau.

##### **8.2.5.2 Travail régulier (de 21H à 7H)**

Si en réponse à une sollicitation client, des salariés étaient amenés à travailler de nuit de façon habituelle (selon la définition donnée), ils seraient classés en travailleur de nuit.

Une majoration de 25% du salaire fixe de base du salarié sera appliquée pour les heures répondant aux critères, pour les postes comportant au moins 6 heures consécutives.

#### **8.2.6. Procédure de recours au travail de nuit et information du salarié**

Le responsable hiérarchique présente au salarié concerné un planning prévisionnel présentant les heures travaillées de nuit en respectant, sauf évènement imprévisible, un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrables avant le début du travail de nuit.

Le délai de prévenance ci-dessus sera également respecté en cas de modification du planning prévisionnel.

Ce planning prévisionnel mentionne le ou les jours et horaires de travail, ainsi que le temps de repos sur la période concernée.

A ce planning sont joints :

- Une fiche synthétisant les points clés relatifs au travail de nuit ;
- Ainsi que, le cas échéant, l'ordre de mission du salarié.

Le travail de nuit se faisant sur la base du volontariat, le responsable hiérarchique doit recueillir l'accord écrit du salarié. Le salarié communique à son responsable hiérarchique son accord écrit en signant son ordre de mission. L'ordre de mission signé est communiqué par le salarié, par courriel ou par tous moyens, à son supérieur hiérarchique.

Il est demandé au salarié de mettre en copie de ce courriel son Responsable Ressources Humaines.

Compte tenu du fait que le travail de nuit constitue des horaires atypiques, un entretien est organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique, tous les 6 mois.

#### **8.2.7. Surveillance médicale renforcée pour le salarié travailleur de nuit**

La visite médicale préalable au travail de nuit n'est pas obligatoire pour un travail de nuit exceptionnel.

Le travailleur de nuit régulier bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, qui permet au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité. Cette surveillance débute avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit et se poursuit à intervalles réguliers, au maximum tous les 6 mois selon l'état de la législation actuelle.

Le salarié ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail. La fiche d'aptitude doit attester que son état de santé est compatible avec une telle affectation.

#### **8.2.8. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail**

L'employeur prend toutes mesures nécessaires visant à améliorer les conditions de travail du salarié travaillant de nuit et à garantir sa sécurité.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler de nuit seul, sur un site client ou au sein des locaux de la Société il doit être équipé d'un matériel permettant, de manière automatique, en cas de problème, d'appeler les pompiers ou tout service d'urgence.

#### **8.2.9. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

L'employeur porte une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Ainsi, tout travailleur de nuit (régulier) justifiant d'une situation-familiale nécessitant sa présence sera prioritaire à un poste de jour.

#### **8.2.10. Passage d'un poste de jour à un poste de nuit**

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

#### **Article 8.3 : Le travail le Dimanche**

Certains établissements ou service, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de l'activité pourront déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement, notamment pour ceux organisant le travail de façon continue pour des raisons économiques ou techniques.

Le travail le Dimanche peut être « exceptionnel » ou « habituel ».

Le travail le Dimanche « exceptionnel » correspond aux affectations continues ou discontinues ne dépassant pas 15 dimanches par année.

Le travail « habituel » du dimanche correspond notamment au travail en équipe de fin de semaine et au travail posté ou continu mais également lorsque l'affectation sur une mission est prévue pour couvrir plus de 15 dimanches de manière continue ou discontinue par année.

Le travail du dimanche est subordonné aux dispositions de la législation du travail (article R. 3132-5 du code du travail). Dans ce cadre, le travail en équipes peut être organisé de façon à couvrir le dimanche.

#### **8.3.1. Salariés concernés**

Sont concernés par le présent accord tous les collaborateurs pouvant être amenés à travailler le dimanche, sous les réserves ci-après :

Les collaborateurs qui ne pourront pas travailler le dimanche :

- Les jeunes de moins de 18 ans,
- Un stagiaire non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

#### **8.3.2. Volontariat**

Le travail dominical ne peut se faire que sur la base du volontariat du salarié et en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention manuscrite de son souhait.

### **8.3.3. Réversibilité du volontariat en cours d'année**

Chaque salarié peut revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche. Il en informe alors l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois, sans justification à apporter.

### **8.3.4. Indisponibilité ponctuelle du salarié**

Le salarié peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, il prévient alors son responsable hiérarchique au moins 1 mois à l'avance pour qu'il en tienne compte pour l'élaboration des plannings horaires de l'ensemble de l'équipe.

Ce délai de 1 mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas d'urgence et dans les cas d'événements familiaux soudains tels qu'une naissance au foyer du salarié, la maladie d'un enfant ou le décès d'un ascendant, descendant, conjoint ou partenaire lié par un Pacs.

### **8.3.5. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale**

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 dimanches non travaillés par année civile entière (congés payés compris). Cette garantie est calculée au prorata en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

### **8.3.6. Contreparties au travail dominical**

#### **8.3.6.1 Paiement du travail exceptionnel du dimanche (hors cadre au forfait jour)**

Les heures effectuées le dimanche sont rémunérées avec une majoration de 100% indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

#### **8.3.6.2 Paiement du travail habituel du Dimanche (hors cadre au forfait jour)**

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel du dimanche, les heures ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25%, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins six heures consécutives.

## **ARTICLE 9: LES CONGES PAYES**

### **Article 9.1 : Ouverture du droit aux congés payés**

Tout salarié a droit à des congés payés dès son entrée dans l'entreprise.

L'année de référence est la période d'acquisition et est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

### **Article 9.2 : Calcul de la durée des congés payés**

L'acquisition des congés payés s'effectue en jours ouvrés, à raison de 25 jours ouvrés par an, soit 2,083 jours de congé par période de quatre semaines de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrés obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

### Article 9.3: *Prise des congés payés*

#### **9.3.1. Fixation de la période des congés payés**

La période de prise du congé principal (de 4 semaines) est comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 juin de l'année suivante.

Le congé principal s'entend d'une période continue de congé d'au moins 10 jours ouvrés consécutifs sans pouvoir dépasser 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables.

Les salariés ont ainsi l'obligation de prendre un congé principal d'au moins 10 jours ouvrés consécutifs.

Le congé principal doit être pris sur une période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre en une ou plusieurs fois, en respectant l'obligation de prise de 10 jours consécutifs minimums visé ci-dessus.

La prise d'une fraction du congé principal en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre restera possible.

La 5<sup>ème</sup> semaine de congés devra être soldée avant le 30 juin de chaque année, ou alors elle sera placée automatiquement sur le CET.

#### **9.3.2 Modalités de prise des congés payés**

Le salarié doit, préalablement à son départ en congé, poser sa demande de congé sur l'intranet de l'entreprise, l'interface informatique dédiée : <http://absences.segula.fr>, ou celui qui viendrait à lui substituer.

La demande de congé principal doit être effectuée au moins 2 mois avant le départ du salarié. Cette demande sera ensuite transmise à son supérieur hiérarchique.

En sachant qu'un retour électronique du manager vers le salarié devra être effectué sous 10 jours ouvrés après la demande. A défaut, la demande est réputée acceptée.

En cas de fixation du congé principal par l'entreprise, les salariés seront informés de leur date de congés 1 mois avant leur départ.

Pour les congés divers, la 5<sup>ème</sup> semaine, les demandes doivent être formulées au moins 5 jours ouvrés à l'avance pour tenir compte de la charge de travail ou du fonctionnement du service.

Il appartient à chaque salarié de gérer son compte CP et JRTT de façon à conserver un nombre suffisant de jours permettant de couvrir les périodes de prises

recommandées de congé et les ponts imposés par l'employeur. Le portail informatique de congés permet désormais à chaque salarié de connaître l'état de ses compteurs de congés.

#### Article 9.4 : Congés d'Ancienneté

Tout salarié ETAM et Cadre acquiert un congé d'ancienneté, en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- Après une période de cinq années d'ancienneté : un jour ouvré supplémentaire;
- Après une période de dix années d'ancienneté : deux jours ouvrés supplémentaires ;
- Après une période de quinze années d'ancienneté : trois jours ouvrés supplémentaires ;
- Après une période de vingt années d'ancienneté : quatre jours ouvrés

Les congés d'ancienneté sont placés sur le compte épargne temps.

### **ARTICLE 10 : COMPTE EPARGNE TEMPS**

Conformément aux dispositions des articles L.3152-1 et suivants du Code du travail la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte aux salariés de l'entreprise.

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

L'épargne temps constituée par le salarié est un acquis irrévocable et seul le salarié est en mesure de déterminer l'utilisation de cette épargne.

Le CET n'a pas pour vocation à encourager le salarié à stocker ses jours de repos sur un compte, l'entreprise rappelant que la prise des congés payés et des jours de réduction de temps de travail est indispensable pour l'équilibre de vie des collaborateurs.

#### Article 10.1 : Bénéficiaires du Compte Epargne Temps

Tout salarié de la société, titulaire d'un contrat de travail, peut bénéficier d'un compte épargne temps.

L'adhésion au CET se fait automatiquement pour tous les salariés, son alimentation et utilisation se fait sur la base du volontariat (sauf excédent de JRTT et reliquat CP de l'année précédente, et Congé d'Ancienneté).

## Article 10.2 : Alimentation du Compte Epargne Temps

### **10.2.1. Alimentation en temps et en argent**

#### 10.2.1.1 Le plafond d'alimentation du CET

- Plafond d'alimentation annuel du CET

Le CET pourra être alimenté en temps dans une limite de 25 jours par an.

- Plafond d'alimentation global du CET

Les droits inscrits sur le compte épargne temps convertis en temps ne peuvent excéder la limite absolue de 50 jours.

Dès lors que cette limite sera atteinte, le salarié ne pourra plus alimenter son compte épargne-temps.

En vue de la fin de carrière, pour les collaborateurs de 59 ans et plus, il est convenu de porter le plafond global d'alimentation à 80 jours.

À noter que pour l'application du plafond global, il n'est pas tenu compte à la date de la signature du présent accord des droits inscrits sur les comptes épargne temps existants. En effet, seuls les droits affectés sur les comptes épargne temps à compter de la signature du présent accord seront pris en compte dans la comptabilisation du plafond global.

#### 10.2.1.2 Les moyens d'alimentation du CET

Le CET peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments en temps et en argent suivants :

- Les congés payés restant à la fin de la période légale dans la limite de 5 jours ouvrés maximum par an ;
- Les jours de congé conventionnels (congé d'ancienneté) ;
- Les JRTT restant à la fin de la période d'acquisition sans limitation
- Les jours de repos des cadres sous convention de forfait jours (dans la limite de 235 jours travaillés) ;
- Les heures de travail effectuées par un salarié sous convention de forfait en heure au-delà de son forfait (hebdo, mensuel, annuel) ;
- Les heures supplémentaires conformément à la législation, la valeur des heures portées au CET incluent les majorations légales ;
- Le repos compensateur.

Le CET sera alimenté automatiquement par le solde des congés payés, dans la limite de 5 ouvrés maximum par an et des JRTT non pris à l'issue de leur période de référence, à savoir au mois de juillet.

Sauf dérogation, les jours de congés payés non pris au 30 Juin de chaque année au-delà d'une semaine seront perdus, puisque le collaborateur ne peut verser que 5 jours ouvrés de congés payés maximum par an sur son CET.

### **10.2.2. Modalités d'alimentation**

Le CET sera alimenté automatiquement par le solde des congés payés (5 jours ouvrés maximum par an) et les jours de disponibilité non pris à l'issue de leur période de référence, à savoir au mois de juillet, et par les congés d'ancienneté à leur date d'acquisition.

La règle de calcul appliquée en entrée du compte comme en prise s'effectue en jours ouvrés réels, c'est-à-dire sur la base du salaire forfaitaire / nbre de jours ouvrés du mois considéré

### **Article 10.3 : Paiement et valorisation des jours**

Lorsque le salarié souhaite convertir ses droits sous forme de complément de rémunération, les jours stockés sur le CET sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de la liquidation (salaire forfaitaire / nombre de jours ouvrés du mois considéré).

### **Article 10.4 : Utilisation du Compte Epargne Temps**

Les jours placés dans le CET pourront servir pour :

#### **10.4.1. Un congé**

Le CET peut être utilisé pour prendre en charge :

- Tout ou partie d'heures non travaillées en cas de passage à temps partiel (temps choisi, mi-temps thérapeutique, cessation progressive d'activité, etc.) ;
- Des congés à temps partiel (congé parental d'éducation, congé de présence parentale lié à la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge, congé création ou reprise d'activité etc.) ;
- Toutes sortes de suspension du contrat de travail, indemnisées ou non (maladie, accident, inaptitude, etc.) ;
- Les temps de formations effectués en dehors du temps de travail ;
- Toutes autres absences (absences pour convenances personnelles, etc.).

Le salarié percevra une indemnisation calculée sur la base du salaire réel au moment du départ en congé ou en cas de passage à temps partiel.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Cette indemnité suit le même régime fiscal et social que les salaires.

➤ L'utilisation des droits correspondants à la cinquième semaine placée sur le CET

Le salarié devra obligatoirement utiliser les droits correspondants à sa cinquième semaine de congé payé pour financer un congé.

La liquidation en argent de la cinquième semaine du congé payé reste toutefois possible lorsque le compte est liquidé du fait de la rupture du contrat de travail.

#### **10.4.2. Complément de rémunération**

Les salariés auront la possibilité de monétariser leurs droits dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS
- Naissance ou adoption d'un enfant
- Divorce ou dissolution du PACS
- Mise en invalidité du salarié, de son conjoint (par mariage ou PACS) ou d'un enfant
- Décès du conjoint (par mariage ou PACS)
- Acquisition de la résidence principale et amélioration de l'habitat
- Mutation sur un autre site de SEGULA Technologies
- Rachat d'annuités manquantes pour la retraite
- Passage du permis de conduire
- Achat d'un véhicule
- Achat d'une résidence principale (ou travaux d'agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle).
- Surendettement (conformément à l'article L.330-1 du Code de la Consommation).

Pour les autres cas, l'accord de l'employeur sera requis.

La monétarisation se fera le mois suivant la transmission à la Direction des Ressources Humaines du justificatif de la demande (devis, facture), par lettre Recommandé avec accusé de réception, lettre remise en main propre ou par mail avec en pièce-jointe le courrier de demande.

#### **10.4.3. Modalité d'utilisation du CET**

Les demandes d'utilisation des versements effectués sur le CET de moins de 10 jours ouvrés doivent être faites sur le portail de demande d'absence.

Les demandes d'utilisation des versements effectués sur le CET de plus de 10 jours sont faites par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge au supérieur hiérarchique.

Le refus du manager pourra porter sur la période de congé ou sur le nombre de congés demandés. Ce refus devra être écrit et motivé.

Si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service ou du projet, la hiérarchie a la possibilité de reporter la date de départ dans

une limite ne pouvant excéder 3 mois sauf circonstances exceptionnelles ci-après décrite dans le retour anticipé.

### Article 10.5 : Délai de prévenance

Le délai de prévenance est de 5 jours ouvrés pour les demandes d'absence de moins de deux semaines, et hors situation justifiée et imprévisible (conditions climatiques extrêmes, grèves, enfants malade par exemple).

Pour les autres demandes, la demande de congé doit être formulée dans les délais suivants avant la date effective de départ en congé. Ce délai pourra exceptionnellement être réduit avec l'accord de la hiérarchie.

Utilisation du CET	Délai de prévenance
Congé parental d'éducation	1 mois ou 2 mois selon le cas défini par la loi
Congé pour création d'entreprise	2 mois
Congé de solidarité internationale	1 mois
Congé pour convenance personnelle	1 mois
Congé sabbatique	3 mois
Temps de formation effectué en dehors du temps de travail	1 mois
Passage à temps partiel pour une durée déterminée	2 mois

L'utilisation du CET pourra se faire par jour de repos entier ou demi-journée.

### Article 10.6 : Situation du collaborateur pendant et après son congé

#### **10.6.1. Pendant la durée du congé**

Pendant la période de congé indemnisé via le CET, le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu.

Le salarié reste inscrit dans les effectifs de l'entreprise et demeure éligible et électeur aux élections professionnelles.

Le temps d'absence rémunéré est considéré comme une période de travail effective pour le calcul des congés payés. Le congé n'affecte pas les droits des salariés liés à l'ancienneté dans le respect des dispositions légales propres à chaque type de congé. La maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement du congé.

Durant le congé, le salarié est rémunéré mensuellement sur la base du salaire fixe mensuel brut qu'il percevait au moment de son départ en congé, dans la limite des jours épargnés sur le compte. La rémunération est versée aux échéances normales de paie. Les sommes ainsi versées sont soumises aux charges sociales.

### **10.6.2. Retour anticipé du salarié**

En cas de modification importante dans la situation familiale du salarié (chômage, décès ou invalidité du conjoint, divorce, séparation), celui-ci pourra réintégrer l'entreprise avant la date initialement prévue et ce, avec l'accord exprès de son supérieur hiérarchique.

Pour ce faire, le salarié doit adresser une demande motivée à son RH par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge. Cette demande devra être adressée au minimum 8 jours calendaires avant la date de retour projetée, à défaut de réponse de la part de la direction des ressources humaines, le retour est accepté.

Les jours non consommés seront recrédités.

### **10.6.3. A l'issue du congé**

Le salarié est réintégré à l'issue du congé pris au titre du CET dans son emploi précédent ou un emploi similaire et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ, hormis le cas du congé de fin de carrière au terme duquel le salarié partira en retraite.

### **Article 10.7 : Régime fiscal et social du CET**

Les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un CET sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participation sur les salaires.

En matière d'impôt sur le revenu, l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au CET.

### **Article 10.8 : Liquidation du CET**

Le CET est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de transfert ou de mutation vers une société du groupe ne disposant pas de dispositif de compte épargne temps.

En cas de transfert ou de mutation vers une société du groupe disposant d'un dispositif de compte épargne temps, le compteur CET pourra, sur demande du salarié être transféré vers le compte épargne temps de la société d'arrivée.

Dans ce cas une indemnité monétaire compensatrice d'un montant égal aux droits acquis est versée au salarié, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Cette indemnité qui a un caractère de salaire est calculée par rapport au salaire du salarié au moment de son départ.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires, primes, augmentations faisant l'objet d'arriérés.

## **ARTICLE 11 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION**

Les Parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord est fixée au jour de sa signature sans conditionner celle-ci à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 11.1. : Révision**

Le présent accord prévoit un certain nombre de dispositions sur l'aménagement du temps de travail qui prennent en compte les spécificités de l'entreprise, de son organisation et de ses modes actuels de travail dans l'activité « Assistance Technique et bureaux d'Etude ».

Ces conditions étant susceptibles d'être modifiées, les parties signataires pourront être amenées à réexaminer certaines dispositions de l'accord afin de pouvoir en tenir compte.

Les parties habilitées conformément à l'article L2261-7-1 du Code du travail peuvent engager une procédure de révision du présent accord. Pour ce faire, l'une ou les parties demanderesse adressent par LRAR à chacune des autres parties un courrier spécifiant leur demande de révision. L'employeur convoque les parties au plus tard 3 mois après avoir réceptionné ledit courrier.

De plus, si de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles étaient adoptées et venaient à modifier l'équilibre général de l'accord, les parties signataires s'engagent à se réunir sous un délai de 3 mois au plus.

En cas de nouvelles négociations, les dispositions de l'avenant resteront applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

### **Article 11.2. : Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail par l'une des parties signataires du présent accord, en respectant un préavis de trois mois, qui commencera à courir à première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties rappellent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'en conséquence il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation partielle.

## **ARTICLE 12 : SIGNATURE DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions des articles L.2313-2 et L.2232-12 du Code du travail, le présent accord est signé par la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise ayant recueilli plus de 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

## **ARTICLE 13 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord est rédigé et signé en autant d'exemplaires que de parties ayant participé à la négociation + 2.

Il est remis au jour de la signature un exemplaire à chacun des délégués syndicaux.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de l'administration du travail et de la juridiction compétente dans le ressort du siège social, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du travail, le présent accord sera publié sur la base nationale des accords collectifs « [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr) » sans qu'apparaissent les noms des participants à sa négociation.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent accord sera déposé par courriel à l'adresse suivante : [ONPC@SYNTEC.FR](mailto:ONPC@SYNTEC.FR)

Les Parties conviennent que les diverses mesures précitées incombent à la Direction.  
Fait à Rueil-Malmaison, le 16/11/2023

### **Annexes à l'accord :**

- **Résumé forfait jour**
- **Formulaire de demande d'HS**
- **Formulaire de volontariat pour le travail le dimanche**

**Pour la Société SEGULA ENGINEERING (établissement dit « Non Habilité »)**

Madame Olivia BONANOMI - DRH

**Pour les organisations syndicales représentatives**

<b>Organisation Syndicale</b>	<b>Nom(s) et prénom(s)</b>	<b>Signature(s)</b>
<b>CFDT F3C</b>	Mustaffa AIT BEN AHMED (NH)  Thierry SIMON (NH)	
<b>CFE-CGC-FIECI</b>	Samuel BRONDERS (NH)  Mohamed KADDOUR (NH)	
<b>CGT – Société d'études</b>	Bruno DOMINIK  Philippe PERCHE	
<b>FO- FEC</b>	Corinne LECONTE	

# Annexe 1

FORFAIT JOURS - base temps pleins 218 j / an																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Nom :																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Pour la période :		366																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		Nbr de jour non pris sur l'année précédente = 0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		104																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		25																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		227																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		218																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		9 RRTT restent à titre indicatif et correspondent à la situation du Lundi de pentecôte TRAVAILLÉ d'un cadre béné de 25 CP.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
<p>Il en résulte que les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année, travaillant le Lundi de pentecôte, bénéficieront pour l'année 2023 de 9 jours de RRTT</p> <p>Sous réserves d'avoir acquis un droit à congé payé complet.</p> <p>A défaut, le nombre de jour non acquis est à ajouter au nombre de 218.</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="5">JUIN</th> <th colspan="5">JUILLET</th> <th colspan="5">AOÛT</th> <th colspan="5">SEPTEMBRE</th> <th colspan="5">OCTOBRE</th> <th colspan="5">NOVEMBRE</th> </tr> <tr> <th></th> <th>S22</th><th>S23</th><th>S24</th><th>S25</th><th>S26</th> <th>S27</th><th>S28</th><th>S29</th><th>S30</th><th>S31</th> <th>S32</th><th>S33</th><th>S34</th><th>S35</th><th>S36</th> <th>S37</th><th>S38</th><th>S39</th><th>S40</th><th>S41</th> <th>S42</th><th>S43</th><th>S44</th><th>S45</th><th>S46</th> <th>S47</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lundi</td> <td></td><td></td><td></td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>7</td><td>RRTT</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td> </tr> <tr> <td>Mardi</td> <td></td><td></td><td></td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>1</td><td>8</td><td>RF</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td> </tr> <tr> <td>Mercredi</td> <td></td><td></td><td></td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>RF</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td> </tr> <tr> <td>Jeudi</td> <td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td> </tr> <tr> <td>Vendredi</td> <td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>7</td><td>RF</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td> </tr> <tr> <td>Samedi</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Dimanche</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Commentaire</td> <td colspan="27"></td> </tr> <tr> <td colspan="28">Sur la charge de travail Et amplitude</td> </tr> <tr> <td colspan="28"> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">DECEMBRE</th> <th colspan="4">JANVIER</th> <th colspan="4">FEVRIER</th> <th colspan="4">MARS</th> <th colspan="4">AVRIL</th> <th colspan="4">MAI</th> </tr> <tr> <th></th> <th>S48</th><th>S49</th><th>S50</th><th>S51</th> <th>S52</th><th>S53</th><th>S54</th><th>S55</th> <th>S56</th><th>S57</th><th>S58</th><th>S59</th> <th>S60</th><th>S61</th><th>S62</th><th>S63</th> <th>S64</th><th>S65</th><th>S66</th><th>S67</th> <th>S68</th><th>S69</th><th>S70</th><th>S71</th> <th>S72</th><th>S73</th><th>S74</th><th>S75</th> <th>S76</th><th>S77</th><th>S78</th><th>S79</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lundi</td> <td>27</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>RF</td><td>RF</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>RF</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>20</td><td>27</td> </tr> <tr> <td>Mardi</td> <td>28</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>30</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>21</td><td>28</td> </tr> <tr> <td>Mercredi</td> <td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>RF</td><td>RF</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>22</td><td>29</td> </tr> <tr> <td>Jeudi</td> <td>30</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>RF</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>23</td><td>30</td> </tr> <tr> <td>Vendredi</td> <td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>31</td><td>31</td> </tr> <tr> <td>Samedi</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Dimanche</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Commentaire</td> <td colspan="27"></td> </tr> <tr> <td colspan="28">Sur la charge de travail Et amplitude</td> </tr> <tr> <td colspan="28"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jours compris dans le décompte</th> <th>Jours non compris dans le décompte :</th> <th>Nombre total de jours travaillés =</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jour travaillé</td> <td>RH</td> <td>Repos hebdomadaire</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maladie</td> <td>RF</td> <td>Repos fériés</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Congé pour événement familial</td> <td>RCPL</td> <td>Repos congés payés légaux</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Journée de solidarité</td> <td>DemiJR</td> <td>Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>Css</td> <td>RRTT</td> <td>Repos réduction du temps de travail</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DemiCSS</td> <td>AA</td> <td>autres absences</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table> </td></tr></tbody></table>																													JUIN					JUILLET					AOÛT					SEPTEMBRE					OCTOBRE					NOVEMBRE						S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	S41	S42	S43	S44	S45	S46	S47	Lundi				5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	RRTT	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	Mardi				6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	RF	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	Mercredi				7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	RF	8	15	22	Jeudi				1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	Vendredi				2	9	16	23	30	7	RF	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	Samedi	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	Dimanche	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	Commentaire																												Sur la charge de travail Et amplitude																												<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">DECEMBRE</th> <th colspan="4">JANVIER</th> <th colspan="4">FEVRIER</th> <th colspan="4">MARS</th> <th colspan="4">AVRIL</th> <th colspan="4">MAI</th> </tr> <tr> <th></th> <th>S48</th><th>S49</th><th>S50</th><th>S51</th> <th>S52</th><th>S53</th><th>S54</th><th>S55</th> <th>S56</th><th>S57</th><th>S58</th><th>S59</th> <th>S60</th><th>S61</th><th>S62</th><th>S63</th> <th>S64</th><th>S65</th><th>S66</th><th>S67</th> <th>S68</th><th>S69</th><th>S70</th><th>S71</th> <th>S72</th><th>S73</th><th>S74</th><th>S75</th> <th>S76</th><th>S77</th><th>S78</th><th>S79</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lundi</td> <td>27</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>RF</td><td>RF</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>RF</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>20</td><td>27</td> </tr> <tr> <td>Mardi</td> <td>28</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>30</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>21</td><td>28</td> </tr> <tr> <td>Mercredi</td> <td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>RF</td><td>RF</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>22</td><td>29</td> </tr> <tr> <td>Jeudi</td> <td>30</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>RF</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>23</td><td>30</td> </tr> <tr> <td>Vendredi</td> <td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>31</td><td>31</td> </tr> <tr> <td>Samedi</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Dimanche</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Commentaire</td> <td colspan="27"></td> </tr> <tr> <td colspan="28">Sur la charge de travail Et amplitude</td> </tr> <tr> <td colspan="28"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jours compris dans le décompte</th> <th>Jours non compris dans le décompte :</th> <th>Nombre total de jours travaillés =</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jour travaillé</td> <td>RH</td> <td>Repos hebdomadaire</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maladie</td> <td>RF</td> <td>Repos fériés</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Congé pour événement familial</td> <td>RCPL</td> <td>Repos congés payés légaux</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Journée de solidarité</td> <td>DemiJR</td> <td>Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>Css</td> <td>RRTT</td> <td>Repos réduction du temps de travail</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DemiCSS</td> <td>AA</td> <td>autres absences</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table>																													DECEMBRE				JANVIER				FEVRIER				MARS				AVRIL				MAI					S48	S49	S50	S51	S52	S53	S54	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	S64	S65	S66	S67	S68	S69	S70	S71	S72	S73	S74	S75	S76	S77	S78	S79	Lundi	27	4	11	18	RF	RF	8	15	22	29	5	12	19	26	4	11	18	25	RF	8	15	22	29	6	13	20	27	20	27	Mardi	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	5	12	19	26	2	10	17	24	30	7	14	21	28	21	28	Mercredi	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	6	13	20	27	3	11	18	25	RF	RF	15	22	29	22	29	Jeudi	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	7	14	21	28	4	12	19	26	2	RF	16	23	30	23	30	Vendredi	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	1	8	15	22	29	5	13	20	27	3	10	17	24	31	31	31	Samedi	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	Dimanche	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	Commentaire																												Sur la charge de travail Et amplitude																												<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jours compris dans le décompte</th> <th>Jours non compris dans le décompte :</th> <th>Nombre total de jours travaillés =</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jour travaillé</td> <td>RH</td> <td>Repos hebdomadaire</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maladie</td> <td>RF</td> <td>Repos fériés</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Congé pour événement familial</td> <td>RCPL</td> <td>Repos congés payés légaux</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Journée de solidarité</td> <td>DemiJR</td> <td>Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>Css</td> <td>RRTT</td> <td>Repos réduction du temps de travail</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DemiCSS</td> <td>AA</td> <td>autres absences</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>																												Jours compris dans le décompte	Jours non compris dans le décompte :	Nombre total de jours travaillés =		Jour travaillé	RH	Repos hebdomadaire	0	Maladie	RF	Repos fériés	0	Congé pour événement familial	RCPL	Repos congés payés légaux	25	Journée de solidarité	DemiJR	Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail	218	Css	RRTT	Repos réduction du temps de travail	8	DemiCSS	AA	autres absences	
	JUIN					JUILLET					AOÛT					SEPTEMBRE					OCTOBRE					NOVEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	S41	S42	S43	S44	S45	S46	S47																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Lundi				5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	RRTT	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Mardi				6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	RF	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Mercredi				7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	RF	8	15	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Jeudi				1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Vendredi				2	9	16	23	30	7	RF	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Samedi	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Dimanche	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Commentaire																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Sur la charge de travail Et amplitude																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">DECEMBRE</th> <th colspan="4">JANVIER</th> <th colspan="4">FEVRIER</th> <th colspan="4">MARS</th> <th colspan="4">AVRIL</th> <th colspan="4">MAI</th> </tr> <tr> <th></th> <th>S48</th><th>S49</th><th>S50</th><th>S51</th> <th>S52</th><th>S53</th><th>S54</th><th>S55</th> <th>S56</th><th>S57</th><th>S58</th><th>S59</th> <th>S60</th><th>S61</th><th>S62</th><th>S63</th> <th>S64</th><th>S65</th><th>S66</th><th>S67</th> <th>S68</th><th>S69</th><th>S70</th><th>S71</th> <th>S72</th><th>S73</th><th>S74</th><th>S75</th> <th>S76</th><th>S77</th><th>S78</th><th>S79</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lundi</td> <td>27</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>RF</td><td>RF</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>RF</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>20</td><td>27</td> </tr> <tr> <td>Mardi</td> <td>28</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>30</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>21</td><td>28</td> </tr> <tr> <td>Mercredi</td> <td>29</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>6</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>RF</td><td>RF</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>22</td><td>29</td> </tr> <tr> <td>Jeudi</td> <td>30</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>11</td><td>18</td><td>25</td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td><td>28</td><td>4</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>RF</td><td>16</td><td>23</td><td>30</td><td>23</td><td>30</td> </tr> <tr> <td>Vendredi</td> <td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>12</td><td>19</td><td>26</td><td>2</td><td>9</td><td>16</td><td>23</td><td>1</td><td>8</td><td>15</td><td>22</td><td>29</td><td>5</td><td>13</td><td>20</td><td>27</td><td>3</td><td>10</td><td>17</td><td>24</td><td>31</td><td>31</td><td>31</td> </tr> <tr> <td>Samedi</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Dimanche</td> <td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td><td>RH</td> </tr> <tr> <td>Commentaire</td> <td colspan="27"></td> </tr> <tr> <td colspan="28">Sur la charge de travail Et amplitude</td> </tr> <tr> <td colspan="28"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jours compris dans le décompte</th> <th>Jours non compris dans le décompte :</th> <th>Nombre total de jours travaillés =</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jour travaillé</td> <td>RH</td> <td>Repos hebdomadaire</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maladie</td> <td>RF</td> <td>Repos fériés</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Congé pour événement familial</td> <td>RCPL</td> <td>Repos congés payés légaux</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Journée de solidarité</td> <td>DemiJR</td> <td>Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>Css</td> <td>RRTT</td> <td>Repos réduction du temps de travail</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DemiCSS</td> <td>AA</td> <td>autres absences</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table>																													DECEMBRE				JANVIER				FEVRIER				MARS				AVRIL				MAI					S48	S49	S50	S51	S52	S53	S54	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	S64	S65	S66	S67	S68	S69	S70	S71	S72	S73	S74	S75	S76	S77	S78	S79	Lundi	27	4	11	18	RF	RF	8	15	22	29	5	12	19	26	4	11	18	25	RF	8	15	22	29	6	13	20	27	20	27	Mardi	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	5	12	19	26	2	10	17	24	30	7	14	21	28	21	28	Mercredi	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	6	13	20	27	3	11	18	25	RF	RF	15	22	29	22	29	Jeudi	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	7	14	21	28	4	12	19	26	2	RF	16	23	30	23	30	Vendredi	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	1	8	15	22	29	5	13	20	27	3	10	17	24	31	31	31	Samedi	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	Dimanche	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	Commentaire																												Sur la charge de travail Et amplitude																												<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jours compris dans le décompte</th> <th>Jours non compris dans le décompte :</th> <th>Nombre total de jours travaillés =</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jour travaillé</td> <td>RH</td> <td>Repos hebdomadaire</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maladie</td> <td>RF</td> <td>Repos fériés</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Congé pour événement familial</td> <td>RCPL</td> <td>Repos congés payés légaux</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Journée de solidarité</td> <td>DemiJR</td> <td>Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>Css</td> <td>RRTT</td> <td>Repos réduction du temps de travail</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DemiCSS</td> <td>AA</td> <td>autres absences</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>																												Jours compris dans le décompte	Jours non compris dans le décompte :	Nombre total de jours travaillés =		Jour travaillé	RH	Repos hebdomadaire	0	Maladie	RF	Repos fériés	0	Congé pour événement familial	RCPL	Repos congés payés légaux	25	Journée de solidarité	DemiJR	Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail	218	Css	RRTT	Repos réduction du temps de travail	8	DemiCSS	AA	autres absences																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
	DECEMBRE				JANVIER				FEVRIER				MARS				AVRIL				MAI																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
	S48	S49	S50	S51	S52	S53	S54	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	S64	S65	S66	S67	S68	S69	S70	S71	S72	S73	S74	S75	S76	S77	S78	S79																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Lundi	27	4	11	18	RF	RF	8	15	22	29	5	12	19	26	4	11	18	25	RF	8	15	22	29	6	13	20	27	20	27																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Mardi	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	5	12	19	26	2	10	17	24	30	7	14	21	28	21	28																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Mercredi	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	6	13	20	27	3	11	18	25	RF	RF	15	22	29	22	29																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Jeudi	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	7	14	21	28	4	12	19	26	2	RF	16	23	30	23	30																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Vendredi	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	1	8	15	22	29	5	13	20	27	3	10	17	24	31	31	31																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Samedi	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Dimanche	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH	RH																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Commentaire																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Sur la charge de travail Et amplitude																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jours compris dans le décompte</th> <th>Jours non compris dans le décompte :</th> <th>Nombre total de jours travaillés =</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jour travaillé</td> <td>RH</td> <td>Repos hebdomadaire</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maladie</td> <td>RF</td> <td>Repos fériés</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Congé pour événement familial</td> <td>RCPL</td> <td>Repos congés payés légaux</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Journée de solidarité</td> <td>DemiJR</td> <td>Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>Css</td> <td>RRTT</td> <td>Repos réduction du temps de travail</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DemiCSS</td> <td>AA</td> <td>autres absences</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>																												Jours compris dans le décompte	Jours non compris dans le décompte :	Nombre total de jours travaillés =		Jour travaillé	RH	Repos hebdomadaire	0	Maladie	RF	Repos fériés	0	Congé pour événement familial	RCPL	Repos congés payés légaux	25	Journée de solidarité	DemiJR	Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail	218	Css	RRTT	Repos réduction du temps de travail	8	DemiCSS	AA	autres absences																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
Jours compris dans le décompte	Jours non compris dans le décompte :	Nombre total de jours travaillés =																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Jour travaillé	RH	Repos hebdomadaire	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Maladie	RF	Repos fériés	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Congé pour événement familial	RCPL	Repos congés payés légaux	25																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Journée de solidarité	DemiJR	Demi Jour de Repos de Réduction du Temps de Travail	218																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Css	RRTT	Repos réduction du temps de travail	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
DemiCSS	AA	autres absences																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				



## Annexe 3

	Coefficients hiérarchiques
<b>POSITION 1</b>	
<b>1.1. Débutants.</b> Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises.	<b>95</b>
<b>1.2. Débutants.</b> Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2 c de la présente convention.	<b>100</b>
<b>POSITION 2</b>	
<b>2.1. Ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique de la profession,</b> qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études : - âgés de moins de 26 ans - âgés de 26 ans au moins	<b>105</b> <b>115</b>
<b>2.2.</b> REMPLISSENT les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions ; étudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement.	<b>130</b>
<b>2.3.</b> Ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche.	<b>150</b>
<b>POSITION 3</b>	
<b>3.1.</b> Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	<b>170</b>
<b>3.2.</b> Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.	<b>210</b>
<b>3.3.</b> L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative.	<b>270</b>