Négociation Temps de Travail Sopra Steria Group 2022

Préambule :

Constatant :

- un taux d'heures supplémentaire représentant environ 0,21% du volume d'heures produites.
- qu'entre 3 et 4% des salarié.es éligibles déclarent des heures supplémentaires préalablement autorisées à saisie. Ceux-ci ne saisissent pas réellement les heures de travail réellement effectuées, mais uniquement ce qu'on les a autorisés à saisir. Les 97% restant ne saisissent pas du tout les heures.
- que le taux de validation communiqué n'indique en rien les heures refusées puisque in fine toutes les saisies sont au statut « Validé », incluant les heures supplémentaires « refusées » (heures validées à 0).
- que malgré le très faible taux de saisie, dans cette population il y a tous les mois une part importante d'horaires en dehors des règles légales / conventionnelles. Par exemple plus de 10h par jour, plus de 46h par semaine, repos obligatoire non réalisé, etc.…
- que des salarié.es se plaignent régulièrement de pressions de leurs managers pour ne pas saisir les heures réellement réalisées, voire pour supprimer/modifier les saisies

Solidaires Informatique considère qu'il faut un enregistrement automatique des heures d'arrivée et de départ/pause permettant de calculer le temps de travail réellement effectué de façon à ce que

une heure effectuée

=

une heure saisie

=

une heure payée/majorée

Mesure du temps de travail

La prise en compte des heures et le calcul du temps de travail journalier est exprimé en heures et minutes hh:mn.

1) Calcul du temps de travail à partir des heures d'arrivée et de départ.

Temps de travail **=** heure de départ **–** heure d'arrivée – (heure de retour de pause méridienne – heure de départ en pause méridienne).

Ce sont les seuls éléments objectifs qui permettent d'estimer le temps réel de travail des salariés dans le cadre d'horaires individualisés.

2) Enregistrement automatique des heures d'arrivée et de départ, y compris pause méridienne, par tout moyen :

- Badge d'accès,
- Application Face2Face,
- Application smartphone…

L'enregistrement automatique a pour but de libérer le salarié d'une saisie quotidienne tout en garantissant une saisie correcte.

A défaut, **obligation de saisie** des heures **d'arrivée et de départ** dans l'outil auto déclaratif.

3) Possibilité de correction manuelle des enregistrements automatiques.

Le salarié peut modifier les valeurs enregistrées automatiquement notamment pour compléter une valeur non saisie ou saisie à tort.

La saisie du Temps de Travail doit reposer sur une confiance partagée entre le management et le salarié.

Durée du travail

- **7h30** par jour soit **37h30** par semaine avec **16 jours de RTT**.
- Durée maximale par jour : **10h**

Horaires de travail

- Horaire individualisés : de 7h30 à 19h30
- Plage fixe du matin : de 10h00 à 11h45
- Pause Méridienne : minimale de 30 mn
- Plage fixe de l'après-midi : de 14h à 16h, sauf le Vendredi de 14h à 15h (de façon à pouvoir pratiquer l'auto régulation et utiliser le compteur +4/-4)

Personne ne peut imposer une présence du salarié hors des plages fixes. Exceptionnellement, une réunion peut commencer dès 9h et se terminer à 17h30 au plus tard.

Travail supplémentaire :

4) Les heures supplémentaires :

La définition légale des heures supplémentaires, est donnée par l'article L3121-28 du code du travail et est d'ordre public (aucun accord ne peut déroger à cet article) :

« *Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.* »

Il n'y a donc pas de validation à attendre de la part des managers. La seule contestation possible est que l'heure soit effectuée ou pas. Cette contestation se fait devant le juge. En attendant l'heure doit être

payée.

5) Contingent annuel d'heures supplémentaires :

L'accord de branche prévoit un contingent à 130 heures.

Les ex-Steria avaient un contingent à 90 heures => Nous revendiquons un contingent à 90 heures.

6) Heures de dépassement journalier

Les heures de dépassement journalier n'ont rien à voir avec les heures supplémentaires.

Les HS structurelles entrent en ligne de compte pour les M2 sur une semaine complète de 35h à 38h30.

Dans le cas d'une semaine incomplète, les M2 sont amputés de 3h30 sur leurs heures de dépassement journalier. Nous revendiquons que les HDJ soient comptabilisées pour les M2 au-delà de 7h par jour, en dessous de 35h, comme pour les salariés en heures.

7) Majorations :

- Majoration des **heures supplémentaires** : 25% pour les 8 premières, 50% pour les suivantes, applicable pour le paiement ou la récupération (majorations actuelles).
- Majoration du **samedi** : 25% ou 50 % (majorations actuelles).
- Majoration du **dimanche ou jour férié** : 125 ou 150% (majorations actuelles).
- Majoration des **heures de nuit** en semaine: 75%
- Majoration des **heures de nuit** dimanche et jours fériés: 150% ou 175%

Soit :

Heures	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche/Férié chômé
0h – 7h	75%	75%	75%	75%	75%	75%	150% ou 175%
7h – 21h	HDJ ou 25% ou 50%	HDJ ou 25% ou 50%	HDJ ou 25% ou 50%	HDJ ou 25% ou 50%	HDJ ou 25% ou 50%	25% ou 50%	125% ou 150%
21h – 7h	75%	75%	75%	75%	75%	75%	150% ou 175%

Astreintes et interventions

- Les astreintes sont indemnisées forfaitairement, selon le barème suivant :
  - Semaine 50€ / Samedi 100€ / Dimanche et Jours Fériés 150€ par astreinte.
- Les heures d'intervention, incluant le temps de trajet éventuel, sont rémunérées forfaitairement à 50 € par heure d'intervention entamée, à comparer avec le montant du salaire horaire brut majoré conformément à l'accord, le montant le plus favorable entre les deux méthodes de calcul étant retenu.

Temps de déplacement

Dès lors que le déplacement implique un sur-temps de trajet comparativement à son temps de trajet domicile agence, ou des horaires choisis par l'entreprise, le salarié est en travail effectif sur le sur-temps, ou bien dès le début du transport dans le cas d'horaires imposés (le salarié suit une directive de l'employeur).

Droit et devoir de déconnexion

- L'employeur, étant soucieux et responsable de la santé physique et mentale de ses salariés, fixe un devoir de déconnexion pour les week-end, jours fériés et congés.
- Si toutefois le salarié est amené à travailler pendant son temps de déconnexion, son travail sera alors compté et majoré comme du temps d'intervention.
- Aucun reproche ne pourra être fait au salarié qui ne serait pas joignable ou qui n'aurait pas pris connaissance de mails pendant son temps de déconnexion.