



Accord OATT mis à signature

La négociation du projet de l'accord OATT, devenu ATT (Aménagement du Temps de Travail) a pris fin le 17 janvier.

La Direction a laissé jusqu'au 23 janvier 14h aux organisations syndicales pour se déclarer signataire.

La CFDT prône un syndicalisme participatif, ainsi les adhérents CFDT sont invités à se prononcer sur la signature CFDT.

En attendant de connaître la position finale de la CFDT et des autres organisations syndicales, voici les grandes lignes du projet final de l'accord.

OATT, LA CFDT LANCE UN RÉFÉRENDUM AUPRÈS DE SES ADHÉRENTS...



Socle commun

Les salariés Sanef et Sapn sont concernés par cet accord.

Annualisation de la durée de travail sur une période de 12 mois consécutifs, du 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

Congés fractionnement/ancienneté

Il y a un assouplissement des règles d'attribution des 2 jours de congés de fractionnement :

- Si au 1^{er} novembre, il reste 5 CP dans le compteur = déclenchement des 2 jours supplémentaires
- Si au 1^{er} novembre, il reste entre 2 et 4 CP dans le compteur = déclenchement de 1 jour supplémentaire

Le dispositif de jours d'ancienneté de SAPN est étendu à Sanef :

Ancienneté de 15 ans : 1 jour

Ancienneté de 20 ans : 2 jours

Ancienneté de 25 ans : 3 jours d'ancienneté

Jour de congés de +55 ans, supprimé (uniquement maintenu pour ceux qui l'ont acquis avant 2024).

Jour de congés de + 50 ans supprimé

Annualisation par modalité (filière) pour les maîtrises et exécution

Il y a 3 modalités d'annualisation définies dans l'accord. Le rattachement des filières aux modalités n'est pas figé par l'accord.

Règles communes aux 3 modalités

1603 heures à effectuer sur une année (journée de solidarité incluse).

Versement de l'indemnité différentielle de congés payés aux salariés Sanef soumis au forfait mensuel.

Pour les métiers travaillant le dimanche : 1 week-end complet de repos par mois, et toujours 20 dimanches minimum de repos par an.

Principe de pose des congés et JRTT : anticipation et validation sous 1 mois

Congés d'été (de juin à novembre) → à poser pour le 31/12 – accord hiérarchie au 30 janvier
Congés Noël (décembre et janvier) → à poser pour le 1^{er} juin – accord hiérarchie au 30 juin
Congés printemps (février à mai) → à poser pour 1^{er} octobre - accord hiérarchie au 30 octobre

Une semaine de poser = 5 CP (suppression de pose de CP sur jours travaillés)

Acquisition JRTT

Les JRTT seront acquis au fur et à mesure de l'année.

Planification

Tour théorique (planification indicative) sur 12 mois présentant les semaines hautes et basses. Une fois les CP et les JRTT posés, la déclinaison individuelle du tour avec les horaires est donnée au salarié. La planification est figée 3 mois à l'avance.

Délais de prévenance pour modification de planning

Indemnités lors de changement de tour :

Entre 90 jours et 10 jours avant	1 point par changement
Entre 10 et 7 jours	2 points
Entre 7 jours et 48 heures	3 points
Inférieur ou égal à 48 heures	Paiement en heures exceptionnelles*

En cas de modification de planning, cela se fera tout d'abord sur la base du volontariat, puis de façon équitable entre les salariés en prenant en compte les contraintes personnelles de chacun.

Un décalage de poste inférieur ou égal à 2 heures ne donnera lieu à aucune indemnité.

* Les heures exceptionnelles seront prises en compte dans le décompte des 1603 heures.

Durée journalière de travail

Journées de travail de 6 heures minimum, et 10 heures maximum (12 heures sur dérogation)

Organisation par modalité (filière)

Modalité 1 : Variation d'horaires avec JRTT → péage, viabilité, flux-libre, techniciens de maintenance

La semaine de référence sera à 37H20 minutes (37,33 centièmes) et générera 15 jours de RTT par an. Ces journées de RTT seront acquises au fur et à mesure de l'année, et seront toutes à disposition du salarié.

213 jours maximum planifiés (pour effectuer les 1603 heures).

NB : Les congés d'ancienneté, les jours de fractionnement les jours issus de la garantie jour férié sont à déduire de ce total.

Octroi de 15 JRTT + repos hebdomadaire imposé → augmentation amplitude des périodes hautes

Particularités Viabilité et Maintenance :

30 heures planifiées minimum par semaine, maxi 45 heures par semaine (hors dérogation)

Temps de pause : 20 minutes non pris en compte dans le temps de travail effectif, 30 minutes pris en compte dans le temps de travail effectif en cas de « pause chantier »

Particularités Péage et Flux-libre :

30 heures planifiées minimum, maxi 48 heures.

L'horaire planifié peut descendre à 24 heures lorsque la semaine précédente a atteint 48 heures (= 6 jours travaillés puis 4 repos, puis 3 jours de travail sur 2 semaines)

Temps de pause péage : 30 minutes consécutives considérées comme temps de travail effectif

Temps de pause flux-libre : 30 minutes considérées comme temps de travail effectif.

Modalité 2 : Variation d'horaires sans JRTT → PCE, PSIT, PCT, patrouilleurs

Organisation moyenne de 35 heures semaine par roulement successif.

Temps maxi 48 heures, et 24h minimum par semaine

Temps de pause : 20 minutes considérées comme temps de travail effectif

Indemnité de sujétion particulière : si seul sur le poste avec obligation de rester à proximité de son poste de travail, les 20 minutes seront payées en plus du poste.

Modalité 3 : Pas de variation d'horaires avec JRTT → administratifs et personnel de structure

Pas de variation d'horaire des semaines (semaine fixe à 37h20).

L'accord ouvre la possibilité d'une mise en place d'horaires individualisées, c'est-à-dire débiter sa journée en fonction des contraintes ou des préférences de chacun, idem pour le soir (plages d'arrivée et de départ variables et plages horaires de présence obligatoires).

Gestion des heures supplémentaires par modalité

Pour les modalités 1 et 2

De manière générale, l'ajout des quatre premières heures d'une journée de travail non initialement prévues ne constituent pas des heures supplémentaires, à la semaine, mais déclencheront des indemnités de modification de tour. Toutefois ces heures seront prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires et fin d'année.

Heures supplémentaires à la semaine payées le mois suivant		Heures supplémentaires payées en fin de période de référence (mai N+1)
Payées à 125 %	Payées à 135 %	Payées à 125 %
Heures supplémentaires effectuées en semaine basse (<37,33h ou 35h) au-delà des 4 premières heures sup	Heures supplémentaires effectuées en semaine haute (>37,33h ou 35h) au-delà des 4 premières heures sup	Les heures effectuées au-delà des 1603 H sur la période de référence dans la limite de 130 heures par an, au-delà paiement à 150 %
Heures effectuées en continuité de poste en cas de travaux urgents ou d'attente de la relève.	Heures effectuées dès la première heure au-delà de 42 heures/semaine	

Pour la modalité 3

Les heures effectuées au-delà de l'horaire organisationnel (37,33 h) sont des heures supplémentaires. Ces heures majorées à 25 % pour les 8 premières heures et à 50 % au-delà seront payées en fin de mois.

Astreintes

Respect des 35 heures de repos hebdomadaire (imposé avant et après astreinte)

Tour d'astreinte du vendredi 8h au vendredi de la semaine suivante 8h

La semaine de référence débutera le dimanche à 00h00 et se termine le samedi suivant à 24h00.

Pas plus de 7 jours calendaires d'astreinte successifs (sauf maintenance Sapn)

En cas d'heures ajoutées en continuité de l'horaire de travail planifié, les 2 premières heures seront rémunérées en heures supplémentaires à 125 %, les suivantes seront payées en heures d'intervention.

Cadres

- 211 jours de travail par an incluant la journée de solidarité
- 5 jours par an placés sur CET pour tous les cadres, au titre des contraintes d'activité (actuellement 6 chez sanef et 0 chez sapn)
- 14 jours de JRTT par an (pour un temps plein)
- Versement de l'indemnité différentielle de congés payés appliquée dans les 2 sociétés (actuellement en place chez Sapn)
- La journée de travail de maximum 10 heures n'est plus garantie, seul le repos quotidien (11 heures) et repos hebdomadaire (35 heures) le sont.

Garanties financières

En cas de réorganisation rendue possible par cet accord, une comparaison sera effectuée à l'issue de la période d'annualisation, par rapport à l'année de référence (2022).

Cette référence inclut certains éléments fixes (salaires de base, forfait) mensuels et certains éléments variables, comme les majorations de nuit, de dimanche, de jours fériés... (hors heures supplémentaires, heures exceptionnelles et primes exceptionnelles)

Si une différence significative est constatée, la direction proposera les mesures de compensation par le biais d'une prime « ATT » sur ligne distincte.

- Compensation à 100% sur les majorations spécifiques de l'accord de Modulation Sanef
- Compensation à 100% sur les indemnités & majorations Flexibilité
- Maintien des indemnités en points liées au passage 3*8 vers 2*8 (GEPP – 25 points). Donc pour ceux qui sont passés de 3x8 à 2x8 puis sans cycle, les 55 points sont pérennes.
- Garantie en cas de réduction du temps de pause rémunéré de 45 min. à 30 min. (Sapn)
- Maintien de la prime de modulation Sapn pour les opérateurs PCE

Application de l'accord : 1er juin 2024

Excepté :

- Les cadres (forfait jours)
 - Temps de repos et durée maximale astreintes et l'organisation des astreintes
- Application dès le 1^{er} juin 2023