

**ACCORD DIT D'ADAPTATION
RELATIF AU SOCLE CONVENTIONNEL UNIQUE DES TECHNICIENS
D'INTERVENTIONS**

***ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE L'INTEGRATION DE LA SOCIETE SEIT
FRANCE AU SEIN DE LA SOCIETE SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE***

Table des matières

Préambule.....	6
TITRE 1 – Objet et champ d’application du présent accord	7
TITRE 2 – Dispositions relatives au temps de travail	8
Chapitre 1 : Organisation du temps de travail.....	8
Article 1 – Définition des différents temps	8
Article 1.1 – Le temps de travail effectif	8
Article 1.2 – Les temps de déplacement	8
Article 1.2.1 – Définition des différents temps	8
Article 1.2.2 – Règles de sécurité relatives au déplacement professionnel	9
Article 1.3 – Le suivi et l’indemnisation des différents temps	10
Article 1.3.1 – Définition de la référence annuelle individuelle	10
Article 1.3.2 – Pour le temps de travail effectif	11
Article 1.3.3 – Pour le temps de voyage	11
Article 2 – Présentation de l’aménagement du temps de travail sur l’année .	12
Article 2.1 – Attribution et modalités de prise des jours de RTT	12
Article 2.1.1 – Prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence	13
Article 2.1.2 – Modalités de prise des jours de RTT	13
Article 2.2 – Mise en place de jours de repos complémentaires liés à la flexibilité	14
Article 2.3 – Organisation du temps de travail à l’intérieur de la période annuelle de décompte	14
Article 2.3.1 – Modalités de variation du volume et de la répartition de l’horaire de travail	14
Article 2.3.2 – Les modalités du travail du samedi et les Week-end garantis	15
Article 2.3.3 – Modalités de communication des modifications du volume et de la répartition de l’horaire de travail - Délai d’information de ces modifications	16
Article 2.4 – Durées maximales de travail et minimales de repos	17
Article 3 – Conditions de rémunération	17
Article 3.1 – Rémunération en cours de période de décompte	17
Article 3.2 – Incidences sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte	18
Article 3.3 – Rémunération en fin de période de décompte et heures supplémentaires	18
Chapitre 2 : Temps spécifiques de travail.....	18
Article 4 – Les astreintes	18
Article 4.1 – Champ d’application et définitions	19

Article 4.1.1 - Définition d'une période d'astreinte	19
Article 4.1.2 - Détermination du temps de travail effectif	20
Article 4.2 – Modalités d'organisation de l'astreinte	20
Article 4.2.1 – Mise en place de l'astreinte	20
Article 4.2.2 – Mise en œuvre et modalités pratiques d'organisation de l'astreinte	20
Article 4.3 – Périodes couvertes par l'astreinte	21
Article 4.4 – Planning et délai de prévenance	21
Article 4.5 – Rémunération des astreintes	22
Article 4.5.1 – Rémunération de la période d'intervention	22
Article 4.5.2 – Indemnisation des astreintes	23
Article 4.6 – Articulation des périodes d'astreinte et temps de repos	23
Article 4.6.1 – Garanties apportées pour le temps de repos	23
Article 4.6.2 – Travaux urgents	24
Article 4.7 – Suivi des astreintes et des temps d'intervention	24
Article 4.8 – Obligations et Responsabilité	24
Article 4.8.1 – Obligations du salarié	24
Article 4.8.2 – Responsabilité du manager	25
Article 5 – Le travail exceptionnel de nuit	25
Article 5.1 – Définition du travail exceptionnel de nuit	25
Article 5.2 – Contreparties au travail exceptionnel de nuit	25
Article 6 – Le travail le dimanche, jours fériés et ponts	26
Article 6.1 – Le travail exceptionnel le dimanche	26
Article 6.2 – Le travail exceptionnel un jour férié	26
Article 6.3 – Contreparties au travail le dimanche et jours fériés	26
Article 6.4 – Le travail exceptionnel un jour de pont	27
TITRE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPLEMENT REMUNERATION METIER (CRM)	27
Article 7 – Mise en place d'un CRM	27
TITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX AUTRES COMPENSATIONS SPECIFIQUES	28
Article 8 – Le forfait déjeuner	28
Article 9 – Le forfait frais de déplacement	28
Article 10 – Les longs déplacements	29
TITRE 5 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES	29
Article 11 – Les compensations et accompagnements du changement de statut	29
Article 11.1 – Evolution du pourcentage du CRM	30

Article 11.2 – Dispositions applicables aux techniciens d'interventions SEIT transférés au sein de SEF	30
Article 11.2.1 : dispositions relatives à la durée du travail applicables du 2 avril 2024 au 31 décembre 2024 aux salariés SEIT transférés au sein de SEF et calcul du nombre de jours de repos	30
Article 11.2.2 : compensation de la diminution du nombre de jours de repos	31
Article 11.2.3 : augmentation de rémunération liée au passage au nouveau statut	32
Article 11.2.4 : compensation individuelle liée à la diminution du montant de la prime de samedi	32
Article 11.3 : Dispositions applicables aux techniciens d'interventions SEF	33
Article 11.3.1 : compensation liée à l'évolution des modalités d'indemnisation des repas	33
Article 11.3.2 : traitement des compteurs d'heures de récupération existants au 31 décembre 2024	34
Article 12 – Les dispositions relatives au temps partiel	35
Article 12.1 – Pour les salariés embauchés ou basculant à temps partiel à compter de l'entrée en vigueur de l'accord	35
Article 12.2 – Pour les salariés à temps partiel au sein de SEIT, à la date d'intégration au sein de SEF au 2 avril 2024	36
TITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES	36
Article 13 – Commission de suivi	36
Article 14 – Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord	37
ANNEXE 1 : Liste des accords SEIT SUBSTITUES	40
ANNEXE 2 : Liste des accords SEI-SEF REMPLACES PAR LE PRESENT ACCORD	41
ANNEXE 3 : EXEMPLE DE SUIVI DES TEMPS	42
ANNEXE 4 : EXEMPLES CONCERNANT LA REFERENCE INDIVIDUELLE	43
ANNEXE 5 : RECAPITULATIF DES PRIMES ISSUES DU PRESENT ACCORD	44

Préambule

Au 2 avril 2024, la société SEIT France sera intégrée au sein de la société Schneider Electric France (SEF) en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail impliquant le transfert de l'ensemble des contrats de travail des salariés de la société SEIT France en cours à cette date vers la société SEF.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail, les accords collectifs en vigueur au sein de la Société SEIT vont être mis en cause automatiquement pour l'ensemble de ces salariés.

Dans ce contexte, les Directions de la société SEF et de la société SEIT France et les Organisations syndicales représentatives au sein de la société SEIT France se sont réunies afin de partager le constat des écarts existants, au regard notamment des conventions et accords collectifs applicables dans chaque entreprise. A cette occasion, la direction et les organisations syndicales ont choisi, dans le cadre de la négociation et de la conclusion d'un accord de méthode du 10 juillet 2023, de distinguer deux « blocs » de mesures pour lesquels ils ont décidé d'ouvrir deux négociations :

- Une négociation relative aux mesures générales applicables à l'ensemble des collaborateurs, dans l'objectif d'intégrer les salariés de SEIT au cadre général applicable chez SEF en matière de temps de travail (à l'exception des techniciens d'interventions) et de rémunération, et de mettre en place des mesures permettant de favoriser la transition vers ce cadre général ;
- Une négociation dédiée au « statut » des techniciens d'interventions.

Dans ce cadre, les Directions de la société SEF et de la société SEIT France ainsi que les Organisations syndicales représentatives au sein de la société SEIT France et au sein de la société SEF se sont réunies les 20 novembre, 30 novembre, 13 décembre et 21 décembre 2023, 8 janvier et 21 mars 2024, dans cette volonté commune d'harmonisation du statut des techniciens d'interventions. Plusieurs objectifs sont apparus nécessaires :

- Anticiper et accompagner la transition du statut social existant des techniciens d'interventions, au sein de la société SEIT France, en vue d'une intégration au sein de SEF au 2 avril 2024 ;
- Faire évoluer les dispositions conventionnelles de la société SEF relatives aux techniciens d'interventions ;
- Tout ceci afin de mettre en place un nouveau statut unifié au sein de la société SEF, commun à l'ensemble des techniciens d'interventions, tout en reconnaissant des spécificités en fonction des contraintes réelles des activités.

Le présent accord dit d'« adaptation », conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail, a pour effet de se substituer aux dispositions des accords collectifs applicables aux techniciens d'interventions de la société SEIT France, mises en cause par l'opération d'intégration au sein de la société SEF.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions similaires en vigueur au sein de la société SEIT France et de la société SEF, qu'elles soient prévues par accord collectif, usage ou décision unilatérale (à l'exception de la note du 10 mars 1997 « **Maintenance marine, règles et recommandations relatives aux missions à l'étranger** » qui continue de s'appliquer pour les missions à l'étranger du personnel de la Marine).

Les dispositions du présent accord se substituent également aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie ayant le même objet.

Il est enfin précisé que le présent accord s'inscrit dans le cadre des évolutions conventionnelles découlant de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie du 7 février 2022 et de l'accord relatif au temps de travail applicable au sein de SEI SEF du 6 octobre 2023¹. Il vient compléter le socle conventionnel de l'UES SEI-SEF pour ce qui concerne l'organisation du temps de travail des techniciens d'interventions.

TITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble des techniciens d'interventions des établissements de l'UES SEI-SEF.

A ce jour et à titre informatif, les principales activités concernées sont les suivantes :

- Power Services ;
- Secure Power Services (Power et Cooling) ;
- Power Systems chantiers (CADE - centre d'application de distribution électrique) ;
- Les activités Marine ;
- Les activités des centres globaux d'application (GAC) ;
- Les activités Département Projets & Services Industrie (DPSI).

Cette liste pourrait être amenée à évoluer dans les années à venir (notamment au regard d'acquisitions, fusions, etc.).

Il a vocation à régir le « statut » des techniciens d'interventions au sein de l'entreprise, à savoir les dispositions qui leur sont applicables en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération.

A titre informatif, est concerné à date l'emploi repère « technicien d'intervention » (job code DDT3, DDT4 et DDT5).

A ce titre, il se substitue à l'ensemble des dispositions similaires en vigueur au sein de la société SEIT France et de la société SEF.

Le présent accord annule et remplace les accords listés en annexes 1 et 2 au présent accord, ainsi que tout usage ou décision unilatérale, notamment le guide des statuts des services du 25 mai 2000 et ses versions ultérieures.

La volonté des partenaires sociaux est de mettre en place un statut unique pour l'ensemble des techniciens d'interventions au sein de SEI SEF afin de garantir une équité de traitement indépendamment des spécificités de chacune des activités. Toutefois, compte tenu des compétences requises spécifiques à chacune de ces activités, mais aussi des contraintes propres à chacune d'elles, il convient de noter que :

- D'une part, certaines modalités d'organisation devront être spécifiques à chacune de ces activités ;
- D'autre part, la mobilité des techniciens d'une activité vers une autre nécessite l'acquisition de compétences et de savoirs supplémentaires, limitant la permutabilité des techniciens d'une activité à l'autre. Ainsi, l'intervention d'un technicien d'interventions doit être cantonnée à l'activité dont il relève. Par ailleurs, toute mobilité d'une activité à une autre nécessitera l'accord du collaborateur concerné.

¹ L'accord du 6 octobre 2023 est venu se substituer aux avenants de la convention d'entreprise SEI SEF du 15 juin 1995, à l'exception des avenants n°12, n°12-1 et n°12-2 restés en vigueur et correspondants au statut des services.

TITRE 2 – DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 – Définition des différents temps

Article 1.1 – Le temps de travail effectif

L'article L.3121-1 du Code du travail définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Est notamment considéré comme temps de travail effectif le temps réellement passé en intervention chez le client, les activités administratives réalisées en agence ou en télétravail, le temps de formation, le temps de déplacement effectué dans une même journée de travail entre deux sites d'intervention chez le client ou entre deux chantiers.

En revanche, ne constituent pas un temps de travail effectif, notamment :

- Toutes les périodes de pauses consacrées au repos ;
- Les jours de congés payés et autres absences ;
- La prise des heures de récupération ;
- Le temps consacré au repas ;
- Les temps de déplacement (temps de trajet domicile/lieu de travail et temps de voyage) ;
- Les périodes d'astreinte à domicile, à l'exception des temps d'intervention.

Article 1.2 – Les temps de déplacement

Article 1.2.1 – Définition des différents temps

Pour rappel, le déplacement professionnel se définit comme la situation dans laquelle le salarié exécute son activité professionnelle hors de son lieu de travail habituel pour les besoins de ses fonctions.

Compte tenu des spécificités de l'activité des techniciens d'interventions, les déplacements chez le client sont inhérents à la nature des fonctions des techniciens d'interventions. Ces derniers n'ont donc pas de lieu fixe ou habituel de travail.

Aussi, il convient de distinguer :

- **Les « temps de voyage »** : il s'agit :
 - des temps de déplacement du technicien d'interventions inhérents à sa fonction même d'itinérant technique, afin d'intervenir chez les clients, c'est-à-dire le temps nécessaire pour se rendre de son

domicile², entendu comme lieu de résidence habituelle du salarié déclaré auprès de l'entreprise, au premier site d'intervention chez le client ou au chantier ainsi que le retour, du dernier site d'intervention client ou chantier, à son domicile, le cas échéant en passant à l'agence ou à l'atelier pour récupérer du matériel ;

- du temps nécessaire au technicien d'interventions pour les déplacements professionnels, notamment pour se rendre sur le lieu d'une formation à l'initiative de l'employeur, ou sur un site autre que son site de rattachement notamment dans le cadre de réunions d'instances de représentation du personnel sur convocation de la Direction ;
- des temps d'attente des moyens de transport collectif (avion, bateau, train).

Ces « temps de voyage » donnent lieu à une compensation spécifique définie à l'article 1.3 ci-après, à l'exception des temps de voyage de nuit dans des conditions pouvant être assimilées à une nuit à l'hôtel (cabine, couchette, etc.).

- **Les « temps de trajet »** : il s'agit des temps nécessaires au technicien d'interventions :
 - pour se rendre de son domicile à son site de rattachement (et inversement de son site de rattachement à son domicile) ;
 - ou lors des déplacements, de son lieu d'hébergement au site client. En cas d'impossibilité de prendre son lieu d'hébergement à proximité immédiate de son site client (à savoir, en l'absence d'hébergement), le technicien d'interventions pourra comptabiliser 15 min de temps de voyage à l'aller et 15 min de temps de voyage au retour.

Ces temps de trajet ne donnent pas lieu à compensation.

Les temps de déplacement, qu'il s'agisse de temps de voyage ou du temps de trajet, ne constituent pas du temps de travail effectif.

Enfin, le présent accord n'a pas vocation à régir les situations de déplacement occasionnel à l'étranger. En effet, le salarié se déplaçant occasionnellement à l'étranger pour les besoins de ses fonctions se voit appliquer les règles du Groupe en vigueur.

Article 1.2.2 – Règles de sécurité relatives au déplacement professionnel

Les règles de sécurité applicables en situation de déplacement professionnel et les modalités d'organisation du déplacement professionnel (hôtels, moyens de transports, etc.) sont régies par les règles du Groupe Schneider Electric.

A titre informatif, conformément à la politique déplacement en vigueur au sein du Groupe, il est rappelé que :

- l'utilisation du téléphone portable au volant est interdite ;
- pour les interventions en journée, le temps de conduite sur la plage horaire 22h00 – 6h00 est limité à 1h, le déplacement devant être fractionné sur deux jours au-delà de cette limite.

² Ou de l'agence, pour les techniciens d'interventions pour lesquels le départ depuis le domicile n'est pas contractualisé.

Par ailleurs, les règles suivantes s'appliquent :

- il relève de l'employeur de veiller, dans le cadre de la planification des interventions, à ce que les durées prévisibles d'interventions n'amènent pas un technicien à dépasser les durées maximales de travail ;
- les techniciens d'interventions doivent veiller à respecter l'amplitude du travail (trajet aller-retour et différentes pauses compris) de 12h. Au-delà, le déplacement professionnel s'effectuera sur deux jours, la nuit intermédiaire étant passée à proximité immédiate du lieu d'intervention.
Ainsi, par exemple, en cas de durée journalière de travail effectif égale à 10h sur un site client imposant plus d'une heure de temps de déplacement, le retour au domicile ne s'effectuera que le lendemain ;
- que le technicien doit signaler sans délai à sa hiérarchie toute situation pouvant le conduire au non-respect des durées minimales de repos et des durées maximales de travail. Les mesures nécessaires sont alors mises en œuvre (organisation par le technicien d'un hébergement sur place, décalage/annulation par la planification de l'intervention du lendemain, etc.).

Article 1.3 – Le suivi et l'indemnisation des différents temps

Une comptabilisation séparée sera réalisée pour les temps de travail effectif et pour les temps de voyage.

Il y aura ainsi :

- un compteur spécifique « temps de voyage » ;
- un compteur spécifique « temps de travail effectif ».

Il est précisé que ces temps sont décomptés au réel, exception faite des temps de décompte minimum prévus au présent accord.

Article 1.3.1 – Définition de la référence annuelle individuelle

Afin de prendre en compte la présence effective du technicien d'interventions, la référence individuelle est calculée comme suit :

Nombre de jours calendaires dans l'année
moins
Nombre de samedis et dimanches
moins
Nombre de jours fériés tombant un jour ouvré (du lundi au vendredi)
moins
Nombre de congés pris
moins
Nombre de JRTT (18)
moins
Nombre de jours de flexibilité (5)
moins
Nombre de jours d'absence assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (maternité, paternité etc ...)
moins
Nombre de jours d'autres congés légaux (congé sabbatique, parental etc...)
moins
Nombre d'heures de retrait de planning pour raison de service (période d'astreinte à l'exclusion des temps d'intervention ; travail de nuit)
moins
Nombre d'heures de récupération prises (ancien et nouveau compteur)

Le détail figure en annexe au présent accord.

NB : il est convenu que les heures de récupération issues des anciens compteurs figés au 31 décembre 2024 viendront également en déduction du présent calcul lorsque ces heures sont prises en repos.

Article 1.3.2 – Pour le temps de travail effectif

Les temps considérés comme temps de travail effectif sont rémunérés comme tels et pris en compte dans les décomptes de durée du travail. Ainsi, les heures considérées comme temps de travail effectif sont comptabilisées :

- dans le cadre d'un suivi mensuel afin de déterminer l'éventuel paiement mensuel d'heures de voyage mentionné à l'alinéa ci-après relatif aux temps de voyage ;
- dans le cadre du bilan annuel du temps de travail effectif réalisé, prévu à l'article 3.3 du présent accord. Ce bilan, réalisé en fin d'année, permet le cas échéant le déclenchement du paiement d'heures supplémentaires.

Article 1.3.3 – Pour le temps de voyage

Les temps de voyage tels que décrits à l'article 1.2.1 ci-dessus ne sont pas des temps de travail effectif. Ils donnent lieu au versement d'une contrepartie spécifique :

- dès lors que le cumul du temps de travail effectif et du temps de voyage dépasse la référence individuelle³ mensuelle du technicien ;
- pour la partie du temps de voyage dépassant la référence individuelle mensuelle du technicien ;
- le technicien d'interventions aura connaissance de ses heures de voyage pouvant donner lieu à application de la contrepartie prévue au présent article, au plus tard le mois M+2⁴ (ex : les heures de voyage de janvier seront portées à sa connaissance en mars).

Concernant cette contrepartie :

- pour la période de janvier à septembre : ces heures de voyages pourront donner lieu à récupération sur demande expresse du salarié avant le 15 janvier (avec possibilité de formuler une nouvelle demande avant le 30 avril, pour les heures qui n'ont pas déjà été payées). La prise des heures de récupération aura lieu à l'initiative du salarié, avec validation de son manager. A défaut de demande, ces heures seront payées ;
- pour la période de octobre à décembre : ces heures seront obligatoirement payées ;
- à défaut de prise au 31 décembre : le solde des temps de voyage non récupérés sera payé.

³ La référence individuelle correspond à la durée théorique de travail du technicien, diminuée des éventuels congés supplémentaires, des absences justifiées, des temps où le technicien a été sorti du planning pour raison de service et respect des temps de repos (à l'exclusion des temps d'intervention). Le détail figure en annexe au présent accord.

⁴ En cas d'évolution des outils permettant de réduire ce délai, le traitement de la connaissance au mois M+2 pourra être révisé.

Il est précisé que dans le cas d'un paiement, la contrepartie sera versée mensuellement sur la base du taux horaire de l'intéressé (avec une majoration de 50% pour le temps de voyage effectué le dimanche et les jours fériés, hors intervention d'astreinte).

Dans l'hypothèse où le cumul du temps de travail effectif et du temps de voyage serait inférieur à la référence individuelle mensuelle du technicien, le solde négatif du temps de voyage sera reporté sur le mois suivant, dans la limite de l'exercice civil.

Des exemples relatifs au suivi de ces temps figurent en annexe 3.

Les dispositions relatives à l'indemnisation du temps de voyage prévues au présent article s'appliquent en lieu et place des dispositions prévues par la convention collective de la Métallurgie. Elles se substituent à l'ensemble des usages, accords collectifs et décisions unilatérales en vigueur au sein de la société et ayant le même objet.

Article 2 – Présentation de l'aménagement du temps de travail sur l'année

L'organisation du temps de travail sur l'année mise en place en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail est applicable à l'ensemble des techniciens d'interventions de la société SEF.

Les parties conviennent de mettre en place un aménagement du temps de travail correspondant à un système individuel alternant des semaines de travail hautes (6 jours travaillés), des semaines normales (5 jours travaillés) et basses (4 jours travaillés) sur la base de calendriers individuels, et un système de jours de repos dit « JRTT ».

Dans le cadre de cette organisation du temps de travail, l'horaire hebdomadaire des techniciens d'interventions visés par cette organisation du travail augmentera ou diminuera d'une semaine à l'autre, en fonction de la charge de travail, dans le cadre d'une période de référence d'un an (année civile).

Les variations seront individuelles et seront fonction des activités.

La durée hebdomadaire de travail effectif légale de référence étant fixée à 35 heures en moyenne, la durée annuelle de travail théorique de référence variera chaque année, notamment en fonction du positionnement des jours fériés légaux dans l'année⁵.

Cet horaire de référence sera atteint par le biais d'une durée hebdomadaire de travail effectif de 38h et l'attribution de jours de repos « JRTT », dont le mode d'utilisation est décrit ci-après.

Article 2.1 – Attribution et modalités de prise des jours de RTT

Pour atteindre l'horaire hebdomadaire moyen de 35h sur la période de référence, il sera attribué à chaque salarié entrant dans le champ d'application de l'aménagement du temps de travail sur l'année un nombre de jours de réduction du temps de travail dit, « JRTT », fixé à 18 par année civile, pour une année complète. Ce nombre est forfaitaire et ne fera pas l'objet de recalcul annuel. Les jours de RTT sont décomposés comme suit :

⁵ A titre indicatif, pour l'année 2024, la durée annuelle théorique de référence sera : Nombre de jours calendaires de l'année (366) - Nombre de jours de repos hebdomadaires (samedis et dimanches : 104) - Nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré (9) - Nombre de congés payés ouvrés (25) - JRTT (18) = 210 jours travaillés / 5 X 38 = 1596h/an

- 3 jours de ponts définis chaque année au niveau de l'établissement après consultation du comité social et économique en fonction des besoins des services et de l'organisation. Compte tenu des spécificités du métier des techniciens d'interventions, un jour de pont peut être travaillé. Dans ce cas, le jour de pont est maintenu et les heures de travail effectuées le jour de pont donnent lieu à récupération sur la base d'un minimum de 7,6 heures. Cette récupération doit être prise à la convenance du technicien d'intervention, avant la fin de l'année civile.
- 4 jours de réduction du temps de travail dit « Jours AANC » (Autorisation d'Absence Non Compensable) qui peuvent être pris en heures, en demi-journée ou en journée au choix du salarié.
- 11 autres jours de réduction du temps dit « JRTT autres » qui peuvent être posés en journée ou en demi-journée.

Il est précisé que les jours de réduction du temps de travail seront attribués de façon forfaitaire au salarié le 1^{er} janvier.

Le nombre de 18 jours concerne les salariés à temps plein. Il sera proratisé pour les salariés à temps partiel en fonction de leur taux d'activité.

Il est entendu que les dénominations de JRTT ci-dessus ont été reprises à l'identique et qu'elles ont vocation à évoluer prochainement pour en faciliter la lecture et la gestion sans qu'un avenant au présent accord ne soit obligatoirement conclu. Concernant les modalités de prise, la répartition sera conservée.

Article 2.1.1 – Prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ d'un salarié en cours d'année civile, les jours de RTT AANC et RTT autres seront proratisés en fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié.

Le salarié bénéficiera de l'ensemble des JRTT ponts fixés pendant sa période de présence. Ces jours de RTT ne seront pas redonnés en cas d'absence du salarié.

Les JRTT AANC et les JRTT autres sont proratisés dès le 1^{er} jour d'absence pour les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif.

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du nombre de JRTT attribués pour l'année civile en cours.

Toute absence sera décomptée sur une base correspondant aux heures ou à la journée d'absence.

Lorsqu'un jour de RTT est posé, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Article 2.1.2 – Modalités de prise des jours de RTT

Les jours de RTT doivent être pris sur la période d'acquisition du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. Les jours non pris au 31 décembre ne pourront pas être reportés.

Conformément aux dispositions précédentes, il est précisé que les jours de réduction du temps de travail seront attribués de façon forfaitaire au salarié le 1^{er} janvier et seront répartis de la façon suivante :

Les jours de repos précités s'entendent hors journée de solidarité (qui est un jour travaillé) fixée chaque année selon les conditions légales.

Les JRTT peuvent être accolés à des jours de congés ou à des week-ends.

Afin de faciliter la gestion des absences, la demande de prise des jours AANC et des JRTT autres envisagées par le salarié est communiquée au manager en respectant un délai de prévenance minimum de 5 jours précédant la date d'envoi du planning individuel (le lundi pour le vendredi), afin de permettre à la planification le respect des délais de transmission des plannings. Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles ou d'un commun accord entre le salarié et son manager. Le manager fera connaître sa réponse (autorisation/refus) aux salariés au plus tard lors de la communication du planning. L'absence de réponse équivaut à une acceptation.

Article 2.2 – Mise en place de jours de repos complémentaires liés à la flexibilité

Il sera attribué, en sus des jours de RTT mentionnés précédemment, 5 jours de « flexibilité ».

Le nombre de 5 jours concerne les salariés à temps plein. Il sera proratisé pour les salariés à temps partiel en fonction de leur taux d'activité.

Également, ces jours sont proratisés dès le 1^{er} jour d'absence pour les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif.

Ces 5 jours, prioritairement à la disposition de l'employeur, pourront être posés à l'initiative de la Direction, de manière individuelle pour chaque technicien d'interventions, en respectant un délai de prévenance de 9 jours calendaires avant le début de chaque semaine.

Dans la mesure du possible, les jours de flexibilité seront accolés à des Week-End.

Ces jours devront être positionnés par la Direction avant le 30 septembre de l'année. A défaut, le solde des jours non planifiés par la Direction reviendra à la disposition du salarié. En tout état de cause, ces jours devront être pris avant la fin de l'année civile.

En cas de circonstances exceptionnelles (crise sanitaire par exemple), les dispositions du présent article pourraient être aménagées de manière unilatérale par la Direction après échange avec les représentants du personnel.

Article 2.3 – Organisation du temps de travail à l'intérieur de la période annuelle de décompte

Article 2.3.1 – Modalités de variation du volume et de la répartition de l'horaire de travail

Pour rappel, le nombre de jours travaillés par semaine (hors congés, RTT et autres absences) ne pourra être inférieur à 4 jours par semaine, ni excéder 6 jours par semaine. Conformément aux dispositions légales, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures de travail effectif.

La durée du travail hebdomadaire pourra varier en fonction des périodes de haute, normale et basse activité de l'entreprise sur l'ensemble de la période de 12 mois. Ainsi, en application de l'annualisation sur la période de 12 mois, les semaines où le salarié effectue moins de 38 heures de temps de travail effectif se compensent avec les semaines où il effectue plus de 38 heures.

De la même façon, le nombre de semaines hautes (6 jours) devra être égal au nombre de semaines basses (4 jours), sans notion de nombre minimum.

En conséquence, des Jours Non Travaillés (JNT) seront positionnés chaque semaine, à raison de 52 JNT au total sur l'année (2 JNT en semaine basse, 1 JNT en semaine normale et 0 JNT en semaine haute).

Le positionnement des JNT doit être accolé au WE et ne peuvent ainsi être isolés, sauf accord préalable du salarié. Un JNT ne peut pas être positionné un vendredi lorsque le samedi est travaillé, ni un lundi lorsque le dimanche est travaillé, sauf accord du salarié.

Dans le cadre des variations de la durée hebdomadaire, l'horaire journalier pourra augmenter ou diminuer par rapport à l'horaire moyen de 7,6 heures dans le respect des durées maximales de travail, étant précisé qu'une journée travaillée ne pourra donner lieu à un temps comptabilisé inférieur à 5 heures incluant le temps de voyage (l'éventuel delta négatif étant complété par du temps de travail effectif).

A titre dérogatoire, il est précisé que les nouveaux arrivants dans la fonction de technicien d'interventions bénéficieront d'une garantie de décompte minimale de 28 heures hebdomadaires incluant le temps de travail effectif et les temps de voyage, quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, en sus de l'application du décompte minimum journalier à 5h. Cette garantie de minima hebdomadaire sera applicable jusqu'à ce qu'ils aient été reconnus comme pouvant intervenir en toute autonomie chez le client (déclenchement du CRM), et en tout état de cause durant 24 mois maximum. Passée cette date, seul s'appliquera le minima journalier à 5h prévu précédemment, pour l'ensemble des techniciens d'interventions

Il est précisé que ces temps minimaux comptabilisés seront effectués a posteriori au regard du temps de travail effectif et des temps de voyage réels.

Article 2.3.2 – Les modalités du travail du samedi et les Week-end garantis

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, applicable à l'ensemble des techniciens d'interventions des établissements relevant des sociétés SEI-SEF, les jours de travail se répartissent sur tous les jours ouvrés de la semaine, samedi compris⁶, à raison de 4 à 6 jours par semaine, dans les limites suivantes :

- Pour l'ensemble des activités hors Secure Power Services : garantir 17 week-ends (samedi et dimanche) non travaillés par an, hors semaines complètes de congés payés/JRTT, dont un week-end garanti par mois assuré à chaque technicien d'interventions. Le technicien d'interventions qui le souhaite pourra, à sa demande, travailler davantage de samedis par an. Un week-end garanti peut comporter jusqu'à 4 jours consécutifs de repos (VSDL).
- Pour l'activité Secure Power Services :
 - un maximum de 6 samedis travaillés par an par technicien. Le technicien d'interventions qui le souhaite pourra à sa demande, travailler plus de 6 samedis par an ;

⁶ Cette disposition ne s'applique pas au personnel SEEF muté au 1er janvier 2021 au sein des effectifs de SEF.

- un maximum de 4 semaines de 4 jours par an, étant entendu que des semaines hautes devront être planifiées en conséquence.

L'entreprise sera attentive à l'équité entre les techniciens dans la fixation de ces samedis travaillés.

Pour rappel, le positionnement des JNT doit être accolé au WE et ne peuvent ainsi être isolés, sauf accord préalable du salarié.

Le travail du samedi, rendu fréquemment nécessaire du fait de la nature des activités s'accomplit dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et durées minimales de repos. Par ailleurs, les parties conviennent qu'un technicien ne peut pas travailler plus de 3 week-ends (samedis et/ou dimanches) consécutifs.

Afin de garantir un travail dans de bonnes conditions de sécurité, les parties conviennent que dans le cas où une semaine haute (6 jours) succéderait directement à une précédente semaine haute, le manager du technicien s'assurera du bon respect des durées maximales de travail légales et conventionnelles.

Les parties au présent accord conviennent d'attribuer une prime de samedi travaillé d'un montant de 70 euros bruts par samedi travaillé et ce, dès le premier samedi travaillé⁷. Cette prime concerne les travaux planifiés le samedi et non le travail effectué le samedi dans le cadre de l'astreinte ou un temps de voyage qui serait réalisé le samedi. Elle sera versée le mois suivant sa réalisation.

Article 2.3.3 – Modalités de communication des modifications du volume et de la répartition de l'horaire de travail - Délai d'information de ces modifications

L'entreprise établit à titre indicatif des macro-plannings prévisionnels annuels (à l'échelle d'une activité et/ou d'une région) de la répartition des semaines hautes et basses. Ce calendrier fait l'objet d'une présentation au Comité Social et Economique, au mois de décembre de l'année précédente.

Par ailleurs, concernant la communication des plannings individuels, chaque salarié connaît le planning de ses jours travaillés (samedis compris) et de ses jours non travaillés 9 jours calendaires avant le début de chaque semaine (*vendredi S1 pour lundi S3*). Le lieu d'intervention n'est pas nécessairement défini lors de la communication de ce planning individuel.

A titre d'exception, compte tenu des spécificités de l'activité Secure Power Services, un calendrier annuel de samedis potentiellement travaillés sera établi après concertation avec les équipes. Le technicien d'interventions aura confirmation de ce travail du samedi lors de la communication de son planning individuel (*soit au moins 13 jours à l'avance - vendredi S1 pour samedi S3*).

Les plannings individuels communiqués aux salariés dans les délais ci-dessus prévus pourront faire l'objet de modifications avec l'accord du salarié concerné.

En cas d'acceptation d'une modification du planning moins de 48h à l'avance, d'un jour normalement non travaillé en jour travaillé, le salarié bénéficiera d'une prime dite « prime de rappel » d'un montant de 160 euros brut, payé le mois suivant sa réalisation.

En tout état de cause, toute modification de planning doit se faire en respectant les durées maximales de travail et minimales de repos et tenir compte des Week-end garantis définis à l'article 2.3.2.

⁷ Cette prime ne sera pas versée aux éventuels salariés en contrat du mardi au samedi

Il est précisé que dans le cadre de cette planification, en cas d'intervention programmée du technicien d'interventions venant à être annulée moins de 48h à l'avance et n'ayant pu être replanifiée, 7,6 heures seront comptabilisées en temps de travail effectif au technicien d'interventions concerné. En cas de replanification, le décompte du temps de travail et de voyage sera effectué au réel, avec application du minimum quotidien de 7,6 heures de temps de travail effectif.

Article 2.4 – Durées maximales de travail et minimales de repos

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ci-dessus exposée, la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne pourra excéder :

- 10 heures⁸ par jour ;
- 8 heures pour les travailleurs de nuit.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures de travail effectif.

Par ailleurs, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures.

Il est également rappelé que cette organisation du travail doit être réalisée dans le respect des règles légales et conventionnelles actuellement en vigueur, à savoir :

- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que le travail quotidien atteint 6 heures ;
- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

A titre informatif, les services planifications veilleront à ce que la durée moyenne planifiée d'un chantier corresponde à 7,6 heures par jour.

Article 3 – Conditions de rémunération

Article 3.1 – Rémunération en cours de période de décompte

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois.

La qualification d'heures supplémentaires n'intervenant qu'en fin de période (cf. article 3.3 du présent accord), il n'y a pas lieu à paiement d'heures supplémentaires en cours de période.

⁸ Dans le respect des règles de sécurité et amplitudes maximales énoncées à l'article 1.2.2 du présent accord.

Les heures non effectuées en-dessous de l'horaire hebdomadaire de référence, lors des périodes de faible activité des semaines de « variation » basse, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation au titre de l'activité partielle sauf demande d'indemnisation à ce titre faite par l'entreprise.

Article 3.2 – Incidences sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte

Les heures non effectuées au titre d'une absence du salarié en cours de période de décompte de l'horaire seront déduites, au moment où celle-ci se produit, de sa rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, cette dernière sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte, sa rémunération sera calculée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Article 3.3 – Rémunération en fin de période de décompte et heures supplémentaires

Si sur la période annuelle, le temps de travail effectif réalisé par le salarié, compte tenu de son temps de présence dans l'entreprise, avec un droit complet en matière de congés payés légaux et conventionnels, excède sa référence individuelle⁹ annuelle, les heures excédentaires seront rémunérées sous la forme d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires fixé légalement à 220 heures, sont majorées conformément aux dispositions légales. A titre informatif, les majorations légales sont à ce jour de 25% pour les huit premières heures supplémentaires effectuées et 50% pour les suivantes.

Les éventuelles heures supplémentaires réalisées seront payées sur le bulletin de paye du salarié à l'issue de la période de décompte.

CHAPITRE 2 : TEMPS SPECIFIQUES DE TRAVAIL

Article 4 – Les astreintes

Les activités de services ont pour mission principale d'assurer une continuité de service et d'assistance continue auprès des clients, ceci notamment afin de répondre aux demandes de dépannages urgentes des clients. Il est donc impératif pour l'entreprise de mettre en place un système d'astreinte afin de répondre à ces demandes, en dehors des heures de travail habituelles du personnel, les nuits, jours de week-end et jours fériés.

⁹ La référence individuelle correspond à la durée théorique de travail du technicien, diminuée des éventuels congés supplémentaires, des absences justifiées, des temps où le technicien a été sorti du planning pour raison de service et respect des temps de repos (à l'exclusion des temps d'intervention). Le détail figure en annexe au présent accord.

Le dispositif d'astreinte doit permettre d'assurer une aide à l'exploitation par un dépannage à tout instant, téléphonique ou directement sur sites, des équipements ou installations chez le client.

Les parties souhaitent, par le présent accord, dans le respect de la vie personnelle et de la santé des salariés :

- Définir un cadre unique d'organisation et d'indemnisation du système d'astreinte pour l'ensemble des techniciens d'interventions et responsables d'astreinte ;
- Clarifier les modalités de recours à ce dispositif ;
- Mettre en œuvre les périodes d'astreintes en fonction des besoins des activités.

Article 4.1 – Champ d'application et définitions

La mise en place des astreintes nécessite de définir deux rôles tenus par des salariés ayant la formation, les compétences et les aptitudes nécessaires au fonctionnement de l'organisation du système d'astreinte :

- Le technicien d'astreinte : il s'agit du technicien d'interventions prévu au planning d'astreinte possédant les compétences nécessaires pour traiter et résoudre les problèmes remontés par les clients, téléphoniquement ou directement sur site. Il intervient sur appel du responsable d'astreinte pour effectuer le dépannage.
- Le responsable d'astreinte (techniciens d'interventions ou non) : il prend en charge les demandes de dépannage des clients. A ce titre, il assure l'organisation des interventions à distance ou sur site auprès des techniciens d'interventions ou sous-traitants, ainsi que la coordination du processus. Il est susceptible d'apporter un support téléphonique aux clients permettant d'assurer le diagnostic et la résolution des problèmes techniques.

Par ailleurs, le responsable d'astreinte peut être amené à contacter un technicien d'interventions non prévu au planning d'astreinte, au regard des contraintes techniques du produit ou de la solution à dépanner, si le technicien d'astreinte est indisponible, ou en l'absence de technicien d'astreinte sur le secteur concerné. Ce technicien peut être amené à effectuer un simple support à distance pour un collègue ou un client et/ou intervenir sur un site client en cas de nécessité sur demande expresse du responsable d'astreinte.

Article 4.1.1 - Définition d'une période d'astreinte

En application de l'article L. 3121-9 du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme 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.

Dans l'éventualité d'une intervention, la durée de celle-ci est considérée comme un temps de travail effectif.

Durant cette période d'astreinte, le salarié n'a pas l'obligation d'être à son domicile mais doit être joignable à tout moment. Afin de répondre aux impératifs liés à l'organisation du service, pendant les périodes d'astreinte, les salariés concernés doivent s'organiser pour être en mesure d'intervenir, dans les meilleurs délais, afin d'accomplir les tâches requises.

Article 4.1.2 - Détermination du temps de travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif et en conséquence rémunéré comme tel et pris en compte dans les décomptes de durée du travail :

- Le temps d'intervention. Ce temps s'effectue sur le lieu de l'intervention et constitue un temps de travail effectif. Lorsque l'intervention est réalisée à distance, la période d'intervention débute à compter du moment où le salarié utilise les moyens permettant de procéder à cette intervention à distance et prend fin au terme de cette utilisation ;
- Le temps de voyage : le temps de voyage aller/retour nécessaire à une intervention en astreinte est considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et est pris en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

Article 4.2 – Modalités d'organisation de l'astreinte

Article 4.2.1 – Mise en place de l'astreinte

En fonction des nécessités de service et des besoins clients propres à chaque activité, l'astreinte peut être mise en place de manière :

1) Récurrente : l'astreinte est régulière. Elle s'organise au moyen d'un planning annuel communiqué aux équipes en novembre de l'année précédant la mise en œuvre. Ceci concerne, au jour de la signature du présent accord, les activités Power Services sur l'ensemble du territoire et l'activité Secure Power Service sur la région Ile de France.

2) Ponctuelle : il pourra être mis en place une astreinte en fonction d'un besoin spécifique, notamment un besoin client ou pour faire face à un pic d'activité, sur une période donnée et/ou une zone géographique donnée. Dans ce cas, le planning devra être communiqué aux salariés concernés 21 jours calendaires avant la mise en œuvre de ladite astreinte. Il sera prioritairement fait appel au volontariat.

Article 4.2.2 – Mise en œuvre et modalités pratiques d'organisation de l'astreinte

Les astreintes sont mises en œuvre à l'initiative du manager.

Tous les techniciens d'interventions ayant la formation et les compétences nécessaires sont concernés et peuvent être désignés en tant que techniciens d'astreinte.

Lors de la période d'astreinte, le salarié d'astreinte (technicien d'interventions, responsable d'astreinte) doit conserver tous ses outils et matériels de travail y compris, ordinateur et téléphone mobile professionnel afin d'avoir la capacité d'intervenir à tout moment.

Article 4.3 – Périodes couvertes par l’astreinte

L’astreinte est mise en place pour une semaine complète (7 jours calendaires) du mercredi au mercredi matin suivant par roulement, de la manière suivante :

- Sur les jours ouvrés (du lundi au vendredi), la période d’astreinte démarre en fin d’après-midi et se termine le lendemain matin¹⁰.
- Sur les jours non-ouvrés (samedi, dimanche, férié et pont) : l’astreinte couvre la totalité de la période non-ouvrée. Par exemple, une astreinte du samedi et dimanche débute le vendredi en fin d’après-midi et termine le lundi matin ; une astreinte d’un jour férié débute la veille du jour férié en fin d’après-midi et termine le lendemain matin du jour férié.

Lorsque le mercredi est un jour non ouvré (férié), la semaine d’astreinte est prolongée jusqu’au lendemain, jeudi matin.

Article 4.4 – Planning et délai de prévenance

Le planning prévisionnel d’astreinte sera établi et communiqué par le manager, en portant une attention particulière à l’équité entre les salariés concernés :

- Pour les astreintes récurrentes : annuellement, en novembre de l’année précédant la mise en œuvre,
- Pour les astreintes ponctuelles : 21 jours calendaires avant la mise en œuvre de l’astreinte.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (exemples : absence d’un salarié d’astreinte, départ d’un technicien, besoin client urgent, etc.), le planning annuel des astreintes pourra être revu :

- Dans ce cas, il sera prioritairement fait appel au volontariat,
- Et les éventuels frais engagés par le technicien concerné avant qu’il n’ait eu connaissance de cette évolution du planning d’astreinte, lui seront remboursés sur présentation de justificatifs (facture de billet de concert, etc.)

En accord avec le manager concerné, les permutations à la demande des intéressés seront possibles.

Il est précisé que pour les techniciens d’astreinte prévus au planning d’astreinte, en raison de l’imprévisibilité des temps d’intervention qui peuvent en découler et afin de garantir le respect des durées minimales de repos, ces derniers seront « sortis » du planning d’interventions la semaine correspondante. Ces périodes où le technicien d’interventions est « sorti » du planning seront neutralisées pour la détermination de la référence individuelle définie à l’article 1.3.1 du présent accord et dont le détail figure en annexe, déduction faite du temps de travail effectif réalisé pendant l’astreinte.

¹⁰ A titre d’information, à ce jour, pour les activités Power Services, la période d’astreinte démarre à 18h et se termine le lendemain matin à 8h. Pour les activités Secure Power Services, la période d’astreinte démarre à 17h30 et se termine le lendemain matin à 8h.

Par exemple :

- Un technicien d'astreinte qui n'effectuerait aucune intervention pendant la période d'astreinte verra sa référence individuelle diminuée de 38 heures ;
- Un technicien d'astreinte qui effectuerait 10h d'intervention (= temps de travail effectif) pendant la période d'astreinte verra sa référence individuelle diminuée de 28h et son compteur de temps de travail annuel sera crédité des 10h d'intervention.

Aucune période d'astreinte ne peut être programmée pendant une période de congés, de JRTT ou de suspension du contrat de travail du salarié (maladie, congé maternité/paternité, etc.) ou lors d'une période de formation.

Article 4.5 – Rémunération des astreintes

Article 4.5.1 – Rémunération de la période d'intervention

La période d'intervention (y compris l'intervention téléphonique/informatique à distance) constitue un temps de travail effectif et donne lieu aux contreparties suivantes :

- **Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours** : le temps d'intervention sera décompté par demi-journée ou journée, et fera l'objet d'une contrepartie en repos, équivalente à la durée d'intervention, qui pourra être prise en accord avec le manager. Le décompte des journées de repos se fait en journées ou demi-journées.

Le salarié pourra également demander le paiement de cette contrepartie.

- **Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures (forfaitisé ou non)** : les interventions sont rémunérées sur la base du taux horaire brut de base du salarié.

La rémunération des temps d'intervention supportera, le cas échéant, les éventuelles majorations applicables en application des dispositions légales et conventionnelles (travail de nuit, travail du dimanche, jour férié, etc.).

A ce titre, le responsable d'astreinte, le technicien d'astreinte ou encore le technicien disponible qui est intervenu la nuit, aura droit au paiement de la majoration de 50% pour les heures effectuées entre 21h et 6h.

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié ouvriront droit à une récupération équivalente au temps travaillé ainsi qu'au paiement de la majoration de 200%. Ces majorations ne sont pas cumulables entre elles : seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé lorsqu'une intervention ouvre droit à plusieurs de ces majorations.

Le paiement de la majoration apparaîtra sur le bulletin de paie du mois suivant celui au cours duquel elles ont été effectuées.

Concernant les techniciens d'astreinte, les temps d'intervention seront pris en compte dans le temps de travail effectif annuel.

Article 4.5.2 – Indemnisation des astreintes

Par ailleurs, seront versées :

- Au technicien d'astreinte :
 - Une prime d'astreinte d'un montant de 47 euros bruts par jour d'astreinte, soit 329 € bruts pour une semaine complète (majoration de 100 euros par jour férié tombant sur un jour ouvré dans la semaine) ;
 - Une prime d'intervention d'un montant de 160 euros bruts par intervention dès lors qu'il est amené à se rendre sur un site Client sur demande du responsable d'astreinte.

- Au responsable d'astreinte :
 - Une prime d'astreinte d'un montant de 450 euros bruts par semaine d'astreinte (majoration de 100 euros par jour férié tombant sur un jour ouvré dans la semaine) ;
 - Une prime de sollicitation d'un montant de 25 euros bruts par dossier traité.

- Au technicien disponible :
 - Une prime de disponibilité d'un montant de 400 euros bruts pour le technicien disponible dès lors que celui-ci est amené à se rendre sur un site Client sur demande du responsable d'astreinte ;
 - Une prime de support à distance d'un montant de 50 euros bruts par dossier traité, dans le cas où le technicien disponible n'effectue qu'un support à distance sur demande du responsable d'astreinte, étant précisé que cette prime ne peut se cumuler avec la prime de disponibilité s'il est amené à intervenir sur site.

Il est précisé que le forfait repas mentionné à l'article 8 du présent accord sera versé pour les journées d'astreinte tombant un jour ouvré (du lundi au vendredi), il ne sera en revanche pas versé le samedi ou dimanche non travaillé. En cas d'intervention en astreinte le soir, il sera possible de bénéficier du remboursement sur note de frais, dans la limite du barème de frais de déplacement Groupe.

Ces compensations apparaitront sur le bulletin de paie du mois suivant celui au cours duquel l'astreinte a été effectuée.

Article 4.6 – Articulation des périodes d'astreinte et temps de repos

Article 4.6.1 – Garanties apportées pour le temps de repos

Le temps d'astreinte est pris en compte comme temps de repos pour le calcul du repos quotidien et hebdomadaire, à l'exception des temps d'intervention qui sont décomptés dans le temps de travail effectif.

Le salarié bénéficie du repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 du Code du travail, sauf dérogation liée aux travaux urgents (voir article ci-dessous).

Article 4.6.2 – Travaux urgents

Conformément à l'article L. 3132-4 du Code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

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, prioritairement accolée à la période d'intervention qui a interrompu son repos quotidien.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos minimal quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie égale, pour chaque heure de repos supprimée, à une heure payée au taux horaire brut de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, un plancher est instauré : une heure sera comptabilisée et payée au taux horaire brut de base.

Article 4.7 – Suivi des astreintes et des temps d'intervention

Les suivis des temps d'astreinte et des temps d'intervention/travail sont établis par le salarié via le dispositif de suivi des temps mis à leur disposition par la société, sous la responsabilité du manager.

Il est précisé que les salariés en forfaits jours seront également tenus d'inscrire le nombre d'heures d'intervention/travail, étant précisé que :

- Un cumul des heures d'intervention/travail sera converti en fin de mois en nombre de journées et le cas échéant, demi-journées, aux fins de leur conversion en temps de repos ;
- La conversion de 3,8 heures équivaldra à une demi-journée de travail et la conversion de 7,6h à une journée ;
- En cas de cumul d'heures d'interventions/travail inférieur à 3,8 heures sur un mois donné, en tout état de cause, une demi-journée sera comptabilisée au titre du temps de travail effectif.

Un récapitulatif mensuel du nombre d'heures effectuées au cours du mois ainsi que la compensation correspondante seront adressés à chaque salarié concerné conformément à l'article R. 3121-2 du Code du travail.

Article 4.8 – Obligations et Responsabilité

Article 4.8.1 – Obligations du salarié

Pendant les périodes d'astreintes, les salariés concernés devront :

- S'assurer de pouvoir être joints à tout moment et intervenir dans les meilleurs délais ;
- Etablir lors de la reprise de service un compte rendu de la période d'astreinte.

Si, à la suite d'un cas de force majeure, le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, il devra prévenir immédiatement le responsable d'astreinte par téléphone, ainsi que sa hiérarchie par mail.

Article 4.8.2 – Responsabilité du manager

Le manager a la responsabilité :

- De tenir compte dans l'organisation de l'astreinte de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle dont doivent bénéficier les salariés effectuant les astreintes ;
- D'assurer le suivi administratif et de veiller à ce que les éventuelles récupérations en repos (intervention le dimanche et les jours fériés) s'effectuent dans un délai raisonnable et au plus près de l'évènement.

Article 5 – Le travail exceptionnel de nuit

De manière ponctuelle, les techniciens d'interventions peuvent être amenés, sur demande de leur manager, à réaliser des heures la nuit afin d'assurer une continuité de service, notamment du fait de la nature des activités des clients.

Article 5.1 – Définition du travail exceptionnel de nuit

Sont considérés comme « travailleurs exceptionnels de nuit », les salariés qui accomplissent des heures de travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sans remplir l'une des conditions définies par la Convention collective de la Métallurgie (CCM) pour être considérés comme « travailleurs habituels de nuit », à savoir, (article 108 de la CCM) :

- Soit accomplir au moins deux fois, chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures ;
- Soit accomplir, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de cette même plage horaire.

Les heures effectuées sur la plage horaire de nuit définie ci-dessus seront prévues dans le cadre du planning individuel communiqué aux salariés 9 jours à l'avance.

Article 5.2 – Contreparties au travail exceptionnel de nuit

Les salariés travailleurs exceptionnels de nuit tels que définis à l'article 5.1 bénéficient d'une majoration de 50% de leur salaire de base pour les heures travaillées sur la plage horaire telle que définie à l'article 5.1. Cette majoration sera payée le mois suivant la réalisation des heures de nuit.

Par ailleurs, le technicien travaillant au moins une nuit dans une semaine verra 7,6h de temps de travail effectif, par semaine avec au moins une nuit travaillée, neutralisées pour la détermination de la référence individuelle définie à l'article 1.3.1 du présent accord et dont le détail figure en annexe.

Pour rappel les heures réalisées sur la plage horaire de nuit 21h– 6h sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles alimenteront ainsi le compteur temps de travail effectif pour le bilan annuel.

Dans le cas d'une demande par le manager de réaliser des heures de nuit moins de 48 heures à l'avance, le salarié bénéficiera de la prime de rappel d'un montant de 160 euros bruts, hors intervention dans le cadre d'une astreinte.

Article 6 – Le travail le dimanche, jours fériés et ponts

Article 6.1 – Le travail exceptionnel le dimanche

Conformément aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, les entreprises et services de maintenance exerçant des travaux ou activités de maintenance peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cela vise notamment « les travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, y compris les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente ».

Dans le cadre du présent accord, les techniciens d'interventions pourront être amenés à intervenir le dimanche sur la base du volontariat, notamment en cas d'intervention urgente ou d'obligation de mettre des installations hors d'exploitation.

Le travail le dimanche sera confirmé lors de la transmission du planning 9 jours calendaires avant.

Il est précisé que la hiérarchie veillera à répartir équitablement les dimanches travaillés entre les salariés volontaires.

Il donnera lieu à l'application des contreparties mentionnées à l'article 6.3.

Article 6.2 – Le travail exceptionnel un jour férié

Les techniciens d'interventions pourront être amenés à intervenir les jours fériés. Le recours au travail un jour férié aura lieu sur la base du volontariat.

Le travail d'un jour férié sera inscrit au planning et communiqué selon les délais mentionnés à l'article 2.3.3.

Il est précisé que la hiérarchie veillera à répartir équitablement les jours fériés travaillés entre les salariés volontaires.

Il donnera lieu à l'application des contreparties mentionnées à l'article 6.3.

Article 6.3 – Contreparties au travail le dimanche et jours fériés

Les salariés travaillant le dimanche ou un jour férié bénéficieront des compensations suivantes :

- Une récupération des heures travaillées le dimanche ou jour férié sur la base d'un minimum journalier à 7,6 heures. Les heures de récupération devront être prises, en repos, au plus proche du dimanche ou jour férié travaillé.

Ces heures ne pourront en aucun cas être rémunérées. Elles devront être récupérées au cours de l'année civile. De manière exceptionnelle, les heures effectuées en décembre seront récupérées au plus tard au 15 janvier de l'exercice suivant. Un compteur dédié sera mis en place.

- Une majoration de 200% de leur salaire de base pour les heures effectivement travaillées le dimanche ou jour férié.

Les majorations seront payées le mois suivant la réalisation des heures de travail.

Pour précision, les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié ayant donné lieu à récupération en cours de période ne seront pas comptabilisées dans le cadre du bilan annuel de fin d'année de décompte du temps de travail effectif prévu à l'article 3.3 du présent accord, déclenchant l'éventuel paiement d'heures supplémentaires.

Article 6.4 – Le travail exceptionnel un jour de pont

Le jour de pont est maintenu et les heures de travail effectuées le jour de pont donnent lieu à récupération sur la base d'un minimum de 7,6 heures. Cette récupération doit être prise à la convenance du technicien d'intervention, avant la fin de l'année civile.

Ces heures de récupération suivront le même régime que les heures de dimanches et jours fériés mentionnés ci-dessous et seront intégrées au même compteur.

Ainsi et pour précision, les heures de travail effectuées un jour de pont, ayant donné lieu à récupération en cours de période, ne seront pas comptabilisées dans le cadre du bilan annuel de fin d'année de décompte du temps de travail effectif prévu à l'article 3.3 du présent accord, déclenchant l'éventuel paiement d'heures supplémentaires.

TITRE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPLEMENT REMUNERATION METIER (CRM)

Article 7 – Mise en place d'un CRM

Le métier de technicien d'interventions est notamment caractérisé par :

- une irrégularité des horaires difficilement prévisibles (service aux clients) ;
- la fréquence des déplacements, parfois éloignés de leur domicile et dans certains cas pour des durées assez longues ;
- des conditions de travail particulières supposant une disponibilité du technicien d'interventions, notamment en dehors des heures normales de travail ou sur les jours non travaillés, pour répondre à une intervention en clientèle ou pour terminer dans les délais un chantier ou une mise en service.

Ainsi et afin de compenser les contraintes spécifiques de ce métier qui ne font pas déjà l'objet d'une contrepartie spécifique, un complément rémunération métier appelé CRM est mis en place dès lors que le technicien peut réaliser ses interventions en autonomie, après qualification par la Direction de l'aptitude à intervenir en autonomie en termes de sécurité, de formation et de compétences.

Ce complément de rémunération métier concerne les techniciens auxquels sont appliquées l'ensemble des dispositions du présent accord, et notamment celles relatives à l'organisation du temps de travail.

Il est égal à 5% du salaire de base de l'intéressé et de la prime d'ancienneté. Ce montant s'entend hors primes conditions de travail spécifiques qui s'appliquent de droit lorsque la situation le justifie, à savoir lorsqu'elle répond aux conditions qui en déclenchent le versement.

Lorsque le technicien d'interventions est amené à évoluer sur un autre métier n'ouvrant pas droit à complément de rémunération lié à son nouveau poste, le CRM n'est plus attribué. Toutefois, pour tenir compte du temps passé dans ces conditions spécifiques, il est convenu que les techniciens ayant bénéficié du CRM pendant au moins 5 ans verront ce dernier intégré dans leur salaire de base au moment du changement de poste.

TITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX AUTRES COMPENSATIONS SPECIFIQUES

Article 8 – Le forfait déjeuner

Au regard de leurs fonctions, les techniciens d'interventions sont amenés à se déplacer quotidiennement chez les clients. Dans ce cadre et pour compenser les frais de repas engagés par ces salariés contraints de prendre leur repas au restaurant, les parties conviennent d'attribuer un forfait repas d'un montant de 20,70 € nets pour chaque journée travaillée.

Ce montant pourra faire l'objet d'une revalorisation lors des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Il est précisé que ce forfait repas ne sera pas dû en cas de présence du salarié sur un site Schneider Electric bénéficiant d'un restaurant d'entreprise ou lorsqu'une note de frais a été autorisée par le manager (notamment en cas d'invitation exceptionnelle d'un client, formation) ou lorsque le technicien se trouve invité à déjeuner.

Il n'y aura pas de remboursement aux frais réels (sauf autorisation par le manager) et aucun titre restaurant ne sera alloué.

La présente disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025. Jusqu'à cette date, les modalités d'indemnisation des repas dans chaque activité resteront applicables, à savoir, respectivement :

- *pour les différentes activités de la société Schneider Electric France : le forfait repas d'un montant de 33,94 € bruts ou le cas échéant (pour les techniciens bénéficiaires), le ticket restaurant d'un montant de 10,20 € ;*
- *pour l'activité Secure Power, le forfait repas d'un montant de 18,06 € nets.*

Article 9 – Le forfait frais de déplacement

Dans le cadre de leurs fonctions, certains techniciens d'interventions peuvent être amenés à se déplacer pour une durée de plus d'un jour engendrant des frais de restauration et d'hébergement qui pourront être remboursés selon 3 modalités différentes :

- Le remboursement aux frais réels, sur justificatifs et selon les règles du Groupe en vigueur ;
- L'indemnité forfaitaire hôtel et repas du soir (ex hébergement familial) ;
- Le forfait de frais déplacement comprenant les frais de repas du soir, les frais d'hébergement et les frais de petit déjeuner, pourra être mis en œuvre sur demande du salarié selon les modalités suivantes :

- Pour les déplacements inférieurs à 10 jours et engendrant un découché, dès la première nuit : forfait de 116 euros bruts par jour ; (FI 10 : forfait inférieur à 10 jours)
- Pour les déplacements supérieurs à 10 jours sur un même site / chantier : forfait de 116 euros bruts par jour pour les 10 premiers jours ; puis forfait de 101 euros bruts par jour (FS10 : forfait supérieur à 10 jours) à compter du 11^{ème} jour.

Parallèlement, le technicien pourra bénéficier du forfait déjeuner tel que prévu à l'article 8 du présent accord.

Par ailleurs, il est précisé que :

- Dans l'hypothèse où le technicien d'interventions effectue un déplacement à plus de 300 km sur au moins deux semaines continues, les forfaits ci-dessus exposés s'appliquent pour les jours non travaillés (si le technicien ne rentre pas à son domicile) ;
- Les dispositions du présent article sont applicables aux déplacements sur le territoire national français.

Article 10 – Les longs déplacements

Afin de prendre en compte la contrainte spécifique des déplacements longs que sont amenés à effectuer certains techniciens d'interventions dans le cadre de leurs fonctions et ne leur permettant pas de retourner à leur domicile une semaine complète et/ou plusieurs semaines d'affilées, il sera versé, par semaine de 5 jours et 4 nuits consécutives de découchés (par exception, sera également éligible à cette prime le technicien amené à effectuer 4 jours et 3 nuits consécutives de découchés et travaillant à l'agence le 5^{ème} jour sur demande de son manager), une prime de grand déplacement d'un montant de :

- 60€ bruts par semaine pour les trois premières semaines ;
- 80€ bruts par semaine à partir de la 4^{ème} semaine consécutive.

Il est précisé que cette prime :

- Reste applicable en cas de retour du technicien à son domicile le weekend ;
- Ne s'applique pas aux déplacements effectués dans le cadre de formations.

Les dispositions du présent article sont applicables à défaut de dispositions particulières ayant le même objet.

TITRE 5 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 11 – Les compensations et accompagnements du changement de statut

Compte tenu de l'évolution du statut des techniciens d'interventions de SEF d'une part et de SEIT France (Secure Power Services) d'autre part entraînant un changement des conditions de travail et de rémunération des salariés, les parties conviennent de la mise en place des compensations et dispositions d'accompagnement transitoires suivantes.

Article 11.1 – Evolution du pourcentage du CRM

Chaque technicien d'interventions bénéficiant d'un complément de rémunération métier (CRM) à la date du 31 décembre 2024, se verra réintégrer le delta lié au passage du niveau de CRM de 7% à 5%, selon les modalités suivantes : intégration au salaire base mensuel de janvier 2025, de 2% du montant total du salaire mensuel de base et de la prime d'ancienneté de décembre 2024.

Cette intégration sera effective sur la paye du mois de janvier 2025.

Article 11.2 – Dispositions applicables aux techniciens d'interventions SEIT transférés au sein de SEF

Les dispositions prévues au présent article 11.2 sont applicables aux seuls techniciens d'interventions Secure Power Service, à savoir :

- Les techniciens de la société SEIT transférés au sein de la société SEF à la date du 2 avril 2024.
- Les techniciens embauchés sur les activités Secure Power Services entre le 2 avril 2024 et le 31 décembre 2024.

Article 11.2.1 : dispositions relatives à la durée du travail applicables du 2 avril 2024 au 31 décembre 2024 aux salariés SEIT transférés au sein de SEF et calcul du nombre de jours de repos

La période transitoire allant du 2 avril au 31 décembre 2024 sera découpée en 2 phases :

- Du 2 avril au 31 mai 2024 : les dispositions des accords collectifs SEIT relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail resteront applicables afin de clore l'exercice 2023-2024 concernant le décompte annuel des congés, RTT et autres jours de repos. Les techniciens d'interventions solderont normalement leurs différents compteurs de jours au plus tard le 31 mai 2024 ;
- Du 1er juin au 31 décembre 2024 (soit 7 mois sur 12 au cours de l'année civile 2024) : les dispositions des accords collectifs SEIT relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail resteront applicables jusqu'au 31 décembre 2024, étant entendu que le nombre de RTT et autres jours de repos sera proratisé à hauteur de 7/12èmes. Ainsi, le salarié bénéficiera pour la période du 1er juin au 31 décembre 2024 du nombre de jours de repos applicable au sein de SEIT proratisé pour les 7 mois restants sur l'année civile 2024.

Par exemple :

- *Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT et 3 jours de pont (et pas de jours d'AANC) dans l'année soit 25 jours de repos, bénéficiera entre le 1er juin et le 31 décembre 2024 de 15 jours de repos ($25 * 7 / 12$). Ces 15 jours de repos comprennent les éventuels jours de pont fixés par l'établissement d'accueil ainsi que les jours d'AANC.*
- *Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 2 jours d'AANC dans l'année soit 27 jours de repos, bénéficiera entre le 1er juin et le 31 décembre 2024 de 16 jours de repos ($27 * 7 / 12$). Ces 16 jours de repos comprennent les éventuels jours de pont fixés par l'établissement d'accueil ainsi que les jours d'AANC.*
- *Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 4 jours d'AANC dans l'année soit 29 jours de repos, bénéficiera entre le 1er juin et le 31*

décembre 2024 de 17 jours de repos ($29 * 7 / 12$). Ces 17 jours de repos comprennent les éventuels jours de pont fixés par l'établissement d'accueil ainsi que les jours d'AANC.

Aucune compensation ne sera appliquée pour cette période.

Concernant la 2^{ème} phase allant du 1^{er} juin au 31 décembre 2024, un bilan du temps de travail effectif sera réalisé en fin de période. Les éventuelles heures supplémentaires réalisées au cours de cette période transitoire seront payées au plus tard sur la paye de février 2025.

Article 11.2.2 : compensation de la diminution du nombre de jours de repos

Les salariés dont le nombre global de jours de repos (JRTT + ponts + AANC/Forfait) au sein de SEIT est supérieur à celui applicable au sein de SEF, bénéficieront d'une augmentation du salaire mensuel de base de 0,5% par jour de repos en écart.

Par exemple :

- Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT et 3 jours de pont (et pas de jours d'AANC) soit 25 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 2 en 2025. Ainsi, il bénéficiera d'une augmentation de son salaire mensuel de base de 1% au 1er janvier 2025.
- Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 2 jours d'AANC soit 27 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 4 en 2025. Ainsi, il bénéficiera d'une augmentation de son salaire mensuel de base de 2% au 1er janvier 2025.
- Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 4 jours d'ANC soit 29 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 6 en 2025. Ainsi, il bénéficiera d'une augmentation de son salaire mensuel de base de 3% au 1er janvier 2025.

Ces compensations seront appliquées sur la paie de janvier 2025.

Par ailleurs, chaque salarié voyant son nombre de jours de repos diminué lors de l'intégration au sein de SEF bénéficiera au choix :

- Soit du versement, en complément de l'augmentation du salaire de base mentionnée ci-dessus, d'une prime de 80 € bruts par jour de repos compensé. Ce versement interviendra au plus tard sur la paye de février 2025. Par exemple :
 - Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT et 3 jours de pont (et pas de jours d'AANC) soit 25 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 2 en 2025. Ainsi, il bénéficiera en complément de l'augmentation de son salaire mensuel de base, d'une prime de 160 € bruts versée au plus tard sur la paye de février 2025.
 - Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 2 jours d'AANC soit 27 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 4 en 2025. Ainsi, il bénéficiera en

complément de l'augmentation de son salaire mensuel de base, d'une prime de 320 € bruts versée au plus tard sur la paye de février 2025.

- *Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 4 jours d'AANC soit 29 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 6 en 2025. Ainsi, il bénéficiera en complément de l'augmentation de son salaire mensuel de base, d'une prime de 480 € bruts versée au plus tard sur la paye de février 2025.*
- Soit d'une augmentation complémentaire du salaire annuel de base de 40€ bruts par jour de repos compensé. Cette augmentation interviendra à compter de janvier 2025. Par exemple :
 - *Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT et 3 jours de pont (et pas de jours d'AANC) soit 25 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 2 en 2025. Ainsi, il bénéficiera d'une augmentation complémentaire de son salaire annuel de base de 80€ bruts à compter de la paye de janvier 2025.*
 - *Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 2 jours d'AANC soit 27 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 4 en 2025. Ainsi, il bénéficiera d'une augmentation complémentaire de son salaire annuel de base de 160€ bruts à compter de la paye de janvier 2025.*
 - *Un salarié disposant, avant l'intégration au sein de SEF, de 22 jours de RTT, 3 jours de pont et 4 jours d'AANC soit 29 jours de repos dans l'année basculant au sein de SEF (et disposant alors, à compter de 2025, de 18 jours de RTT et 5 jours de flexibilité soit 23 jours de repos) : le salarié verra son nombre de jours de repos diminué de 6 en 2025. Ainsi, il bénéficiera d'une augmentation complémentaire de son salaire annuel de base de 240€ bruts à compter de la paye de janvier 2025.*

Article 11.2.3 : augmentation de rémunération liée au passage au nouveau statut

Compte tenu de la flexibilité supplémentaire demandée aux techniciens d'interventions Secure Power dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau statut, chaque technicien d'interventions présent aux effectifs de la société SEIT France au 31 mars 2024 bénéficiera d'une augmentation individuelle du salaire de base de 3%.

Cette augmentation sera mise en œuvre à la date d'entrée en vigueur du nouveau statut, à savoir au 1^{er} janvier 2025.

Article 11.2.4 : compensation individuelle liée à la diminution du montant de la prime de samedi

Jusqu'au 31 décembre 2024, les techniciens d'interventions de la société SEIT France bénéficient d'une prime de 6^{ème} jour travaillé d'un montant de 94,50 € bruts. Cette prime disparaîtra au 1^{er} janvier 2025 au profit du bénéfice de la prime de samedi de 70 € bruts versée dès le 1^{er} samedi travaillé, et indépendamment du nombre de jours travaillés dans la semaine.

Afin de compenser l'écart entre le montant de l'ancienne prime de 6^{ème} jour et celui de la prime de samedi nouvellement applicable à compter du 1^{er} janvier 2025, une compensation sera mise en place au bénéfice

des techniciens d'interventions présents aux effectifs de la société SEIT France à la date du 31 décembre 2023. Cette compensation prendra la forme d'une augmentation individuelle du salaire brut annuel de base qui sera calculée pour chaque technicien d'interventions concerné, comme suit :

(Montant moyen annuel des primes de 6^{ème} jour perçues sur les années 2021/2022/2023) – (Nombre moyen annuel de primes de 6^{ème} jour perçues annuellement sur les années 2021/2022/2023 x 70)

Ainsi, par exemple, un salarié :

- Qui a perçu :
 - En 2021, 2 primes de 6^{ème} jour d'un montant de 90 € bruts, soit un total de 180 € bruts ;
 - En 2022, 2 primes de 6^{ème} jour d'un montant de 90 € bruts, soit un total de 180 € bruts ;
 - En 2023, 1 prime de 6^{ème} jour d'un montant de 90 € bruts et 3 primes de 6^{ème} jour d'un montant de 94,5 € bruts, soit un total de 373,5€ bruts ;

Soit un montant moyen annuel de 244,5 € bruts pour un nombre moyen annuel de 2,67 primes ;
- Qui percevrait, en application du montant de prime de 70€ bruts, un montant de 186,67 € bruts ;
- Se verra réintégrer la somme de 57,83€ bruts (244,5-186,67) dans son salaire annuel de base.

Article 11.3 : Dispositions applicables aux techniciens d'interventions SEF

Article 11.3.1 : compensation liée à l'évolution des modalités d'indemnisation des repas

Jusqu'au 31 décembre 2024, les techniciens d'interventions de la société SEF bénéficient d'un forfait repas d'un montant de 33,94 € (dont 13,24 euros brut). Le montant de ce forfait sera de 20,70 € net à compter du 1^{er} janvier 2025.

Au regard de la baisse du montant du forfait repas et afin de neutraliser tout impact négatif sur le pouvoir d'achat des collaborateurs, un système de compensation a été discuté et mis en place selon les modalités suivantes.

Cette compensation sera mise en place au bénéfice des techniciens d'interventions présents aux effectifs de la société SEF à la date du 31 décembre 2023. Cette compensation prendra la forme d'une augmentation individuelle du salaire brut annuel de base qui sera calculée pour chaque technicien d'interventions concerné, en 2 étapes, comme suit :

- Etape 1 : application d'une compensation forfaitaire sur le salaire annuel de base, calculée par tranches, au regard du nombre de forfaits repas déclarés en 2023, avec les barèmes suivants selon que le technicien est éligible ou non au bénéfice des tickets restaurant, en application du barème suivant :

Bénéficiaires de tickets restaurant	
Nb forfaits repas perçus en 2023	Montant compensation brute
181 à 215	1 135 €
161 à 180	718 €
141 à 160	522 €
0 à 140	323 €

OU

Non bénéficiaires de tickets restaurant (RP/Grenoble)	
Nb forfaits repas perçus en 2023	Montant compensation brute
181 à 215	1 308 €
161 à 180	1 165 €
141 à 160	1 036 €
100 à 140	835 €
0 à 100	488 €

- Etape 2 : il sera procédé au calcul, sur la base des éléments réellement perçus/déclarés au cours de l'année civile 2023 et dans la limite d'un maximum de 215 repas déclarés incluant un maximum de 215 forfaits repas et de 60 tickets-restaurant perçus :
 - De l'évolution de rémunération (à la hausse) que le salarié aurait connue en 2023 en bénéficiant de la prime de samedi dès le premier samedi travaillé, de 70 € bruts, dans la limite de 10 samedis ;
 - De l'évolution de rémunération (à la baisse) liée au passage du montant du forfait repas de 33,94 € à 20,20 € ;
 - Le cas échéant, pour les salariés bénéficiaires de tickets restaurant, de l'évolution de rémunération (à la hausse) liée au versement d'un forfait repas d'un montant de 20,20 € en lieu et place de la prise en charge de la part patronale du ticket restaurant à hauteur de 6,12 €.
- Etape 3 : à la somme des évolutions de rémunération appliquées et calculées aux étapes 1 et 2 ;
-
- Etape 4 : en cas de résultat négatif (à la baisse) à l'étape 3, le salarié bénéficiera, en complément de la compensation forfaitaire mentionnée à l'étape 1, d'une garantie sous forme de compensation complémentaire sur le salaire annuel de base égale au montant négatif calculé à l'étape 3.

Afin de prendre en compte la situation des salariés qui auraient été placés en arrêt maladie, congé maternité ou congé paternité au cours de l'année 2023, les parties conviennent que le nombre de forfaits repas et tickets restaurant (le cas échéant) de ces salariés, pour la détermination de la compensation forfaitaire mentionnée à l'étape 1 et des calculs mentionnés à l'étape 2, sera réévalué comme suit, dans la limite du maximum de 215 forfaits repas et 60 tickets restaurant :

$$\frac{[(\text{Nombre de forfaits repas perçus en 2023}) / (215 \text{ jours} - \text{nombre de jours ouvrés d'absence}) * 215]}{}$$

$$[(\text{Nombre de tickets restaurant perçus en 2023}) / (215 \text{ jours} - \text{nombre de jours ouvrés d'absence}) * 215]$$

Par exemples :

- Pour un salarié absent 20 jours pour maladie en 2023 et qui a perçu 160 forfaits repas, sera retenu pour les étapes 1 et 2 mentionnées plus haut, le nombre de 176 forfaits repas ($160 / (215 - 20) * 215$) ;
- Pour un salarié absent 30 jours pour maladie en 2023 et qui a perçu 140 forfaits repas et 30 tickets restaurant, seront retenus pour les étapes 1 et 2 mentionnées plus haut, les nombres de 163 forfaits repas ($140 / (215 - 30) * 215$) et 35 tickets restaurant ($30 / (215 - 30) * 215$).

Concernant les techniciens ayant intégré la société SEF en 2024, il sera fait application d'une augmentation individuelle d'un montant correspondant à la tranche la plus basse. N'ayant pas été présents sur l'exercice 2023, la compensation complémentaire ne leur sera pas appliquée.

Aussi à compter du 1^{er} janvier 2025, les techniciens d'interventions ne bénéficieront plus :

- de tickets restaurant ;
- de la possibilité d'opter pour le remboursement aux frais réels, sauf invitation du technicien d'interventions, validée au préalable par le manager.

Article 11.3.2 : traitement des compteurs d'heures de récupération existants au 31 décembre 2024

Certains techniciens d'interventions disposeront, à fin 2024, de compteurs d'heures de récupération non soldés. Les parties conviennent que ces compteurs seront « gelés » à la date du 31 décembre 2024 et ne pourront plus être alimentés par la suite (exception faite des heures supplémentaires et/ ou des heures de voyages au titre de l'exercice 2024). Ces compteurs gelés pourront, au choix du salarié :

- A tout moment et en tout ou partie, faire l'objet soit d'un paiement, soit d'une prise en repos ;
- Être conservés par le salarié jusqu'à son départ de l'entreprise, date à laquelle ils feront l'objet soit d'un paiement, soit d'une prise en repos avant le départ ;
- En cas de prise en repos, les heures prises seront neutralisées pour la détermination de la référence individuelle définie à l'article 1.3.1 du présent accord et dont le détail figure en annexe.

Par ailleurs, les parties rappellent qu'à compter de l'exercice 2025 :

- Les heures de récupération liées au travail du dimanche, jours fériés et ponts devront impérativement être prises en repos (en temps) et plus proche de l'évènement. Ces récupérations seront prises selon les modalités décrites aux articles 6.3 et 6.4 ;
- Le cas échéant, les heures supplémentaires accomplies au cours de l'année civile constatées au bilan annuel seront payées.

Article 12 – Les dispositions relatives au temps partiel

Article 12.1 – Pour les salariés embauchés ou basculant à temps partiel à compter de l'entrée en vigueur de l'accord

Les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire de référence précité, soit 38 heures par semaine, sont régis par les dispositions relatives au temps partiel (Titre IV l'accord relatif à l'élargissement du socle conventionnel du Groupe Schneider Electric du 19 juillet 2023). Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe, les jours de réduction du temps de travail de ces salariés seront proratisés à hauteur du temps de travail contractuel.

La durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel variera dans les mêmes conditions et au même rythme que celui des salariés à temps complet. Le décompte minimal journalier de 5h prévu à l'article 2.3.1 leur sera applicable.

Dans le cadre de ces variations individuelles, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel pourra, le cas échéant, atteindre la durée légale de 35 heures de travail ou la dépasser sans excéder les durées maximales du travail, et dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel du 19 juillet 2023.

Ces variations individuelles seront organisées et communiqués selon les dispositions de l'article 2.3.3 du présent accord.

Le décompte des heures complémentaires, et éventuellement de l'activité partielle, s'effectuera par rapport à l'horaire moyen contractuel de la période d'appréciation fixée par le présent accord collectif. Par conséquent, au cours de cette période, l'horaire hebdomadaire pourra, dans le cadre de ses variations, dépasser l'horaire légal de 35 heures sans excéder les durées maximales du travail fixées à l'article 2.4 ci-dessus.

Les heures qui excèdent l'horaire moyen contractuel apprécié sur la période de décompte retenue à l'article 2 du présent accord sont des heures complémentaires à rémunérer sous la forme d'un complément de salaire majoré selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 12.2 – Pour les salariés à temps partiel au sein de SEIT, à la date d'intégration au sein de SEF au 2 avril 2024

Il est rappelé que l'accord collectif sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 14 mai 2009 applicable au sein de SEIT prévoit que l'horaire de travail des salariés à temps partiel est calculé sur la base de l'horaire temps plein de référence déterminé par l'accord collectif, sans attribution de jours de RTT.

Ainsi, les salariés à temps partiel voient leur niveau de rémunération décorrélé du nombre de jours travaillé par semaine (par exemple, les techniciens travaillant 4 jours par semaine sont rémunérés 80% du salaire temps plein et ne bénéficient pas de jours de RTT - ils bénéficient néanmoins des jours de pont et des jours ANC ou forfait).

Au contraire, au sein de l'UES SEI-SEF, la rémunération des salariés à temps partiel est calculée sur la base de l'horaire temps plein réellement réalisé chaque semaine (par exemple, les salariés travaillant 4 jours par semaine sont rémunérés 80% du salaire temps plein et bénéficient de 80% du nombre de jours de RTT attribués annuellement aux salariés à temps plein).

Les parties conviennent dans le cadre du présent accord de la possibilité de conserver, pour les salariés de SEIT à temps partiel transférés au sein de SEF le 1er avril 2024, leur organisation du temps de travail et leur rémunération antérieures au transfert.

Ainsi, ces salariés à temps partiel auront le choix entre les deux options suivantes :

- Le maintien des conditions de leur temps partiel (organisation et rémunération) antérieures au transfert, dans le cadre de l'intégration d'un « groupe fermé », et ce jusqu'au prochain changement de poste engendrant la signature d'un avenant au contrat de travail. Dans ce cas, les salariés conserveront le bénéfice des jours de pont si ces jours tombent un jour habituellement travaillé pour le salarié. Ils ne bénéficieront plus des jours d'AANC ou de forfait et « bénéficieront en remplacement d'un nombre de jours de « congés dérogatoires » ;
- Le basculement sous l'une des formes de temps partiel prévues par les dispositions conventionnelles applicables au sein de SEF à la date du transfert. Dans ce cas, le choix du salarié sera définitif.

Le choix entre ces deux options devra impérativement être réalisé par les salariés au plus tard le 1er octobre 2024.

TITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

Article 13 – Commission de suivi

Afin d'assurer le suivi du présent accord et les éventuelles difficultés d'application qui en résulterait, une commission de suivi sera constituée.

Elle sera réunie deux fois en 2025, puis une fois par an jusqu'en 2027, et sur demande de l'une des parties signataires à compter de 2028. Elle sera composée de membres de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, dont le délégué syndical central ou son adjoint.

A cette occasion, seront notamment suivis par activité et lorsque cela s'avère possible, par région :

- Le nombre de semaines au-delà de 48h (temps de travail effectif et temps de voyage inclus) ;
- Le nombre d'astreintes ponctuelles mise en œuvre ;

- Le nombre de technicien d'interventions ayant bénéficié de 0,1 ou 2 JNT par semaine en période haute et en période basse ;
- Volume d'heures payées et volume d'heures de récupération des heures de voyage (à partir de 2026) ;
- Les décomptes à 5 heures par jour (nombre de techniciens d'interventions concernés et nombre de décomptes) ;
- Les décomptes à 28 heures par semaine (nombre de techniciens d'interventions concernés et nombre de décomptes) ;
- Les semaines réalisées à moins de 28 heures pour les techniciens ne bénéficiant pas de la garantie de décompte hebdomadaire (nombre de techniciens d'interventions concernés et nombre de décomptes par technicien) ;
- Les volumes d'heures supplémentaires payées dans le cadre du bilan annuel (à partir de 2026) ;
- Un bilan de l'utilisation par l'entreprise des jours de flexibilité, notamment le nombre de techniciens concernés et le nombre de jours ;
- Le taux d'occupation des techniciens d'interventions (par équipe/agence) ;
- Taux d'absentéisme (suivi en 2025 et 2026 uniquement) ;
- Le nombre d'accidents du travail/trajet (suivi en 2025 et 2026 uniquement).

Au regard du caractère annuel de suivi de certains indicateurs, ils seront suivis à partir de l'année 2026.

Une attention particulière sera portée au suivi des durées minimales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Également, l'entreprise veillera à assurer une certaine équité entre les techniciens d'interventions dans le positionnement des jours dits de « flexibilité » prioritairement à la disposition de l'employeur, prévus à l'article 2.2 du présent accord.

Postérieurement à la tenue des réunions de la commission de suivi, les parties signataires s'engagent à se réunir si les résultats des indicateurs démontraient dans le temps une dérive collective. Dans ce cas, un aménagement des dispositions du présent accord serait alors discuté dans le cadre d'une négociation d'un avenant au présent accord.

Article 14 – Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025, à l'exception des dispositions de l'article 11.2.1 qui entreront en vigueur au 2 avril 2024.

Article 15 – Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée à l'ensemble des parties par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires, ou par e-mail avec accusé réception.

A réception de cette demande, la Direction convoquera les Organisations Syndicales représentatives dans un délai de trois mois pour négocier un avenant au présent accord.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Article 16 – Dénonciation

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

Article 17 – Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES SEI-SEF peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion doit être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres Organisations Syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail. Elle n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

Article 18 – Dépôt et Publicité

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées par chacune des entreprises concernées conformément aux dispositions du Code du travail.

Ainsi,

- un exemplaire sera déposé au greffe de chaque Conseil de prud'hommes compétent ;
- un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative par mail, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

Il comporte 45 pages, numérotées de 1 à 44 dont 5 annexes comprenant 5 pages.

Sa signature est intervenue le 27 mars 2024 entre les représentants de la Direction de la société SEIT et de l'UES SEI-SEF, et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par leurs délégués syndicaux.

ANNEXE 1 : LISTE DES ACCORDS SEIT SUBSTITUES

- L'accord du 22 mai 2008 sur l'organisation du temps de travail dans les services de production ;
- L'accord du 27 novembre 2008 sur le statut des services France activité de maintenance ;
- L'accord du 15 mai 2009 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- L'accord du 30 octobre 2023 relatif au temps de travail applicable au sein de Schneider Electric IT France.

ANNEXE 2 : LISTE DES ACCORDS SEI-SEF REMPLACES PAR LE PRESENT ACCORD

- L'accord du 24 septembre 2000 relatif à l'organisation du travail dans le cadre d'une gestion annuelle des activités de services ;
- Les avenants suivants à la convention d'entreprise du 15 juin 1995 à savoir, L'avenant n°12 (annexes comprises) à la convention d'entreprise du 15 juin 1995, relatif au statut des services ;
- L'avenant n°12-1 (annexes comprises) à la convention d'entreprise du 15 juin 1995 ; relatif au statut des services de la direction commerciale France ;
- L'avenant n°12-2 (annexes comprises) à la convention d'entreprise du 15 juin 1995, relatif au statut des services de la direction commerciale France ;

ANNEXE 5 : RECAPITULATIF DES PRIMES ISSUES DU PRESENT ACCORD

Primes d'incommodité	Prime de samedi travaillé	70 € bruts
	Prime de rappel	160 € bruts
	Prime de long déplacement	60 € bruts / semaine pour les 3 premières semaines
80 € bruts / semaine à partir de la 4ème semaine consécutive		
TI d'astreinte	Prime d'astreinte	47 € bruts / jour (majoration de 100€ bruts / jour si j. férié)
	Prime d'intervention	160 € bruts / intervention sur site client
Responsable d'astreinte	Prime d'astreinte	450 € bruts / semaine d'astreinte
		550 € bruts / semaine d'astreinte si jour(s) férié(s)
	Prime de sollicitation	25 € bruts / dossier traité
TI disponible	Prime de disponibilité	400 € bruts (intervention sur site client)
	Prime de support à distance	50 € bruts / dossier traité
Forfaits repas et nuit	Forfait déjeuner	20,70 € nets / déjeuner
	Forfait frais de déplacement inférieur à 10 jours (FI10)	116 € bruts / jour
	Forfait frais de déplacement supérieur à 10 jours (FS10)	101 € bruts / jour à compter du 11ème jour