

N° DP 24/470

DECISION DU PRESIDENT

AVIS SUR DEMANDE DE L'ENTREPRISE SETEC TPI POUR UNE DEROGATION PREFECTORALE TEMPORAIRE INDIVIDUELLE AU REPOS DOMINICAL 2024

Le Président de la Métropole

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'article L3132-26 du Code du Travail,

VU l'article L.3132-21 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de la Métropole doit être sollicité lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public (dérogation préfectorale temporaire individuelle),

VU la loi n°2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, promulguée le 6 août 2015,

VU le décret n° 2017-1758 en date du 26 décembre 2017 portant création de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

VU la délibération n° 23/05/078 du 4 mai 2023 portant délégations au Président et au Bureau,

VU le courrier du 14/05/2024 de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Var (DDETS 83), ci-annexé, sollicitant l'avis de la Métropole TPM pour une dérogation temporaire au repos dominical concernant la demande formée par l'entreprise SETEC TPI pour la Maîtrise d'Ouvrage ESCOTA à propos du dimanche 16 juin (ou du 23 juin en date de secours) pour 2 salariés dans le cadre de l'opération de travaux d'élargissement de l'A57,

CONSIDERANT l'article R.3132-16 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de l'EPCI dont est membre la commune sur le territoire de laquelle se situe le lieu d'intervention des salariés doit être donné dans le délai d'un mois,

CONSIDERANT que la Métropole TPM n'émet pas de réserve à cette demande de dérogation au repos dominical,

DECIDE

ARTICLE UNIQUE

DE RENDRE UN AVIS FAVORABLE, sauf avis contraire du Conseil Municipal, à la demande de dérogation préfectorale temporaire individuelle mise en annexe.

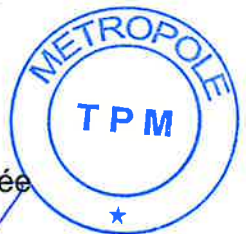
La présente Décision sera

- transmise à Monsieur le Préfet
- reproduite sur le Registre ouvert à cet effet
- affiché sur les panneaux destinés à cet effet
- communiquée sous forme de donner acte du Conseil Métropolitain lors de sa prochaine séance

Fait à Toulon, le **10 JUIN 2024**

Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole
Toulon Provence Méditerranée



200 Miles 3 1/2



**PRÉFET
DU VAR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction départementale
de l'emploi, du travail
et des solidarités**

Toulon le 14 mai 2024

Affaire suivie par : Agnès MASSA
Tél. : 06 51 82 28 84
Mél. : agnes.massa@var.gouv.fr
Mél. : accord-entreprise@var.gouv.fr

Le Directeur départemental

à

Monsieur le Président
de Toulon Provence Méditerranée
107 bd Henri Fabre
CS – 30536 -
83041 Toulon cedex 09

Objet : Avis sur demande de dérogation à la règle du repos dominical
P.J : Copie de la demande

En application de l'article L.3132-21 du code du travail, je sollicite l'avis de l'organe délibérant de votre EPCI concernant la demande reçue le 14 mai 2024, formée par l'entreprise SETEC située immeuble le Corner – 97/101 boulevard Vivier Merle – CS 53324 – 69329 LYON cedex 03, visant à bénéficier d'une dérogation au repos dominical de ses salariés sur le fondement de l'article L.3132-20 du code du travail (dérogation préfectorale temporaire individuelle).

Conformément à l'article R.3132-16 du code du travail, l'avis des conseils municipaux doit être donné dans le délai d'un mois. J'attire votre attention sur le fait que cette échéance ne prolonge pas le délai de deux mois à compter de la réception de la demande dont je dispose pour rendre une décision.

En conséquence et afin d'éviter que ce dossier ne fasse l'objet d'une décision implicite de rejet, je vous saurai gré de bien vouloir m'adresser cet avis et vos éventuelles observations afin qu'ils me parviennent **avant le 14 juin 2024**

Dans l'hypothèse où votre conseil municipal ne serait pas en capacité de donner son avis dans le délai réglementaire, je vous saurai gré de bien vouloir me communiquer la date de la prochaine session du conseil municipal suivant la réception du présent courrier et de me transmettre son avis dès que celui-ci sera rendu.

Vous trouverez ci-joint copie de la demande formée par l'entreprise SETEC.

Pour le Préfet et par délégation,
Pour le Directeur départemental et par
subdélégation,
Le Directeur du travail
Chef du Service Appui et Relations du travail

Emmanuel JOLY



www.tpi.setec.fr

PREFECTURE du VAR
DREETS VAR

83070 Toulon CEDEX

Suivi par Valérie VIVES
valerie.vives@setec.com
Tel : +33 6 29 83 97 78

A Lyon, le 13 mai 2024.

Objet : Travaux de mise à 2x3 voies de l'autoroute A57 à Toulon – Section Benoît Malon / Pierre Ronde - Demande ponctuelle de dérogation au repos dominical

Monsieur le Préfet,

Notre société participe au groupement de maîtrise d'œuvre mandaté par la Maîtrise d'Ouvrage Escota, aux travaux de mise en 2x3 de l'autoroute A57 à Toulon sur la section Benoît Malon / Pierre Ronde.

Ces travaux comprennent des travaux sous coupure d'autoroute. C'est pourquoi ils sont planifiés de nuit et parfois le dimanche.

Dans le cadre de notre mission de maître d'œuvre, nous sommes chargés d'assurer le suivi et le contrôle d'exécution des travaux relatifs aux ouvrages d'art de la section.

Les travaux prévus le dimanche 16 juin 2024 sous coupure d'autoroute consistent à réaliser la réfection de l'étanchéité de l'ouvrage existant PI 116 au droit de l'échangeur de la Palasse.

Les travaux sont prévus le dimanche 16 juin 2024, avec une date de secours le dimanche 23 juin 2024 (en cas d'intempérie).

C'est pourquoi, par la présente, nous sollicitons votre autorisation de déroger à la règle du repos dominical pour suivre ces travaux sur ces deux dates. Les collaborateurs concernés au sein de notre société sont :

- Maryam BELADEL, Ingénieure travaux
- Jean-Francis OHOUO, Ingénieur travaux suppléant

setec tpi
Immeuble Central Seine
42-52 quai de la Rapée CS 71230
75583 PARIS CEDEX 12
FRANCE

Tél +33 1 82 51 62 89
Fax +33 1 82 51 41 82
tpi.setec.fr@setec.com

Agence de Lyon
Immeuble Le Corner
97/101 boulevard Vivier Merle CS 53324
69329 LYON CEDEX 03
FRANCE

Tél +33 4 27 85 49 10
Fax +33 4 27 85 48 11
lyon@tpi.setec.com

Agence de Vitrolles
7 chemin des Gorges de Cabriès
13127 VITROLLES
FRANCE

Tél +33 4 86 15 62 00
Fax +33 4 86 15 62 23
provence@tpi.setec.com



Les ingénieurs concernés bénéficieront des conditions décrites dans notre accord collectif sur les temps de travail négocié avec notre Comité Social et Economique en annexe.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le préfet, l'expression de nos salutations distinguées.

Sandrine Barlet
Directrice des ressources humaines



Pièces jointes :

- Formulaire de demande de dérogation
- Extrait du Marché de Maîtrise d'oeuvre
- Accord collectif d'entreprise relatif aux temps de travail
- Courriers pour accord des ingénieurs concernés de setec tpi



**PRÉFET
DU VAR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail
et des Solidarités**

FORMULAIRE DE DEMANDE DE DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

L'article L.3132-3 du Code du travail pose le principe général du repos dominical des salariés.

En application de l'article L.3132-20, le Préfet peut accorder à titre individuel et temporaire une dérogation aux établissements qui peuvent établir que le repos simultané de tout le personnel serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Afin de permettre l'instruction d'une demande de dérogation au titre de l'article L.3132-20, le demandeur est invité à renseigner le présent formulaire et à le retourner un mois et 8 jours avant le premier dimanche faisant l'objet de la demande.

Celui-ci permettra de procéder aux consultations prescrites par l'article L.3132-21.
En cas d'envoi tardif, la demande ne sera pas instruite.

DÉNOMINATION DE LA SOCIÉTÉ :

SETEC TPI

ENSEIGNE DE L'ÉTABLISSEMENT :



ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT :

Immeuble Le Corner
97-101 Boulevard Vivier-Merle
CS 53324
69329 Lyon Cedex 03

DATES SOLLICITÉES :

16 juin 2024 et 23 juin 2024

LIEU DE L'INTERVENTION :

Toulon 83000

L'autorité compétente pour prendre la décision de dérogation au repos dominical est celle du lieu d'intervention des salariés que la société souhaite faire travailler le dimanche, y compris en l'absence d'établissement.

NATURE DE L'ACTIVITÉ	
Code NAF Indiquer précisément l'activité de l'établissement	7112B (ingénierie, études techniques)
Convention collective relative à l'activité exercée dans votre établissement Préciser son intitulé	Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils(BET, SYNTEC) - IDCC 1486 IDCC 0

EMPLOI	EFFECTIF TOTAL	DONT MOINS DE 18 ANS
1° Combien l'établissement occupe-t-il habituellement de salariés ?	335	0
2° Quel est le nombre de salariés occupés en semaine qui seraient appelés à travailler le dimanche ?	2	0
3° Est-il envisagé de recruter du personnel pour l'exécution du travail du dimanche ? (1) - à temps plein - à temps partiel	Non	0

(1) Préciser la forme du contrat :
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée

HORAIRES	
Répartition actuelle de la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire)	Du Lundi au vendredi 09h-18h
Horaire qui serait pratiqué le dimanche	Présence le dimanche au points de contrôle par poste de 8h
Activité du personnel qui travaillerait le dimanche	Ingénieur attaché études
Modalités d'octroi du repos hebdomadaire obligatoire durant la semaine concernée <i>La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, Chaque salarié doit bénéficier, au cours de la semaine, d'un jour de repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures)</i>	Un autre jour que le dimanche à tout le personnel concerné

CONTREPARTIES	
<p>De quelles contreparties et garanties bénéficieraient les salariés appelés à travailler le dimanche</p> <p><u>- majoration de rémunération ?</u></p> <p>- taux ?</p> <p><u>- repos compensateur ?</u></p> <p>- taux ?</p> <p>Modalités d'attribution ?</p> <p><u>-autres ?</u></p>	<p>JOINDRE IMPÉRATIVEMENT</p> <p>- l'accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés appelés à travailler le dimanche, qui doit en outre comporter des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté,</p> <p>OU à défaut :</p> <p>- la décision unilatérale de l'employeur fixant les contreparties accordées aux salariées et comportant des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficultés ou de personnes handicapées,</p> <p>- le procès-verbal des résultats du référendum d'approbation de la décision unilatérale par le personnel concerné,</p> <p>et le procès verbal de consultation du CSE de la décision unilatérale,</p>
Le personnel appelé à travailler le dimanche est obligatoirement volontaire (L3132-25-4)	L'accord des salariés doit être donné par écrit,
Avis de Comité Social d'Entreprise	<p>JOINDRE IMPÉRATIVEMENT</p> <p>- Le PV de consultation du CSE</p>

MOTIVATIONS	
<p>Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation (à détailler)</p> <p>Quel serait le préjudice au public si l'activité n'avait pas lieu le dimanche ?</p> <p>En quoi l fonctionnement normal de l'établissement serait-il compromis si l'activité n'avait pas lieu le dimanche ?</p>	<p>Les travaux prévus le dimanche 16 juin 2024 sont sous coupure d'autoroute consistent à réaliser la réfection de l'étanchéité de l'ouvrage existant PI 116 au droit de l'échangeur de la Palasse.</p> <p>La coupure d'autoroute se fait uniquement le dimanche afin de minimiser son impact sur la circulation, en suivant un arrêté. Une date de secours pourrait avoir lieu le dimanche 23 juin 2024 en cas d'intempérie notamment.</p>

« Certifié sincère et véritable »

le (date) : 14/05/2024

Signature :



NOM, prénom et qualité : Sandrine Barlet, Directrice des Ressources Humaines

Numéro de téléphone : 01 82 51 42 73

Adresse courriel ; sandrine.barlet@setec.com

Ce document est à adresser en 2 exemplaires à l'adresse suivante :
DDETS du Var, CS 31 209 – 83 070 TOULON CEDEX,
ou à adresser par courriel : ddets-accord-entreprise@var.gouv.fr

**Plan de relance autoroutier
A57 section Benoit Malon/Pierre Ronde
Mise à 2 fois 3 voies**

Maîtrise d'Œuvre principale

Pièce n°2 - Programme - Annexe n°7
Description du contenu des missions
principales et missions d'accompagnement
(et du déroulement de la mission)

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	1
1. Préambule	3
1.1. Foncier	3
1.2. Architectes, maquetristes	3
1.3. Reprographie.....	3
1.4. Sécurité et protection de la santé	4
2. Les éléments de missions de maîtrise d'œuvre	4
3. la mission de maîtrise d'œuvre principale	5
3.1. Les études d'Avant-Projet (AVP), y compris BIM	8
3.2. Les études de Projet (PRO) et plans de niveau EXE y compris BIM, et la mission d'assistance aux contrats de travaux ACT.....	15
3.3. Les missions VISA ET EXE.....	17
3.4. La mission Direction de l'exécution des travaux	20
3.5. La mission ordonnancement, le pilotage et coordination du chantier (OPC).....	20
3.6. La mission élaboration des documents de synthèse (SYN) y compris BIM.....	21
4. les missions COMPLEMENTAIRES (d'accompagnement)	22
4.1. La mission de coordination des maîtres d'œuvre particuliers et des concessionnaires réseaux (CMP).....	22
4.2. La mission d'études complémentaires d'investigation (ECI)	23
4.3. La mission d'assistance au maître d'ouvrage (réalisation, révision et présentation de tous dossiers nécessaires) en vue de la réalisation de l'opération EPE	27
4.4. La mission d'assistance à la gestion des risques et au suivi comptable et budgétaire (ASBC)	28
4.5. La mission d'assistance au MOA pour la Communication	30
4.6. La mission gestion des Contrôles Extérieurs et des Contrôles Techniques	30
4.7. La mission de DOE, RECOLEMENT.....	30
4.8. Coordination BIM en phase EXE	31
5. Reunions	32
6. Fonctionnement maître d'œuvre / maître d'ouvrage.....	34

1. PREAMBULE

Le programme fixe le contexte, les exigences, contraintes de la mission et les objectifs.

La mission de maîtrise d'œuvre confiée est une mission à obligation de résultat. A ce titre le maître d'œuvre présente et met en œuvre tous les moyens qu'il juge utile à la pleine et entière réussite de sa mission.

Certaines missions restent de la responsabilité d'ESCOTA, ne sont pas comprises dans la mission de maîtrise d'œuvre, mais elles doivent toutefois être prises en compte dans les conditions suivantes :

1.1. Foncier

Les procédures foncières (acquisitions des terrains, occupations temporaires, opérations d'aménagements fonciers et travaux connexes, et opérations topographiques s'y attachant) sont de la responsabilité d'ESCOTA.

Si le projet devait nécessiter des acquisitions foncières du fait de la conception de Maître d'œuvre, celui-ci devra réaliser, à ses frais, l'ensemble des études et procédures administratives afférentes et assumer les conséquences induites par ce besoin, tant en terme de délais, de cout et d'organisation du projet.

Reste à la charge du maître d'œuvre de conception :

- ☞ la définition et l'établissement précis des plans des emprises avec calculs approchés des surfaces à acquérir classées suivant les numéros de cadastre,
- ☞ la fourniture immédiate aux négociateurs fonciers de tous éléments d'information nécessaires aux acquisitions amiables,
- ☞ les propositions de révision du projet pour s'adapter aux possibilités, aux difficultés et impossibilités d'acquisitions foncières.

1.2. Architectes, maquettistes

- ☞ Les projets d'aménagements architecturaux qui pourraient être confiés par ESCOTA à des maîtres d'œuvre particuliers, y compris les projets de coloris, pour certaines parties caractéristiques de l'ouvrage, à l'occasion de décisions ultérieures de la société.
- ☞ Les maquettes d'études, photomontages, perspectives, demandés par ESCOTA et non demandés par le présent marché.

Il est rappelé ici que certains aménagements paysagers (modélages du terrain, merlons, écrans acoustiques, soutènements, ensemencements) font partie de la mission du maître d'œuvre principal.

Les plantations feront l'objet d'une Maîtrise d'œuvre particulière.

1.3. Reprographie

- ☞ Les frais de reproduction des dossiers définitifs supplémentaires non évoqués par le marché comme étant à la charge et aux frais du maître d'œuvre (pour mémoire l'ensemble des dossiers minutes sont entièrement à la charge du Maître d'œuvre),
- ☞ L'édition des plaquettes ou dépliants descriptifs de l'opération, y compris les dépenses correspondant au maquettiste, au photographe ou publiciste.

Reste à la charge du maître d'œuvre, la fourniture de tous les documents techniques graphiques tels que plans, coupes, perspectives, images de synthèse, propres à faciliter la conception et la réalisation de ces plaquettes ou dépliant descriptifs.

1.4. Sécurité et protection de la santé

Les missions spécifiquement du ressort du coordonnateur en matière de sécurité et de la protection de la santé des travailleurs (Coordonnateur SPS) :

- ☞ Elaboration et mise à jour du Plan Général de Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (PGCSPS) ; le maître d'œuvre devra néanmoins fournir tous les éléments nécessaires à l'élaboration et la mise à jour du PGCSPS,
- ☞ Constitution et mise à jour du Dossier d'Intervention Ulérieure sur l'Ouvrage (DIUO) ; le maître d'œuvre devra néanmoins fournir tous les éléments nécessaires à l'élaboration et la mise à jour du DIUO,
- ☞ Ouverture et tenue du registre journal de la coordination.

- ☞ Organisation avec les entreprises de la coordination sécurité et protection de la santé (inspection commune préalable, définition des consignes à observer ou à transmettre).
- ☞ Présidence du Collège Interentreprises de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail (CISSCT).

Reste à la charge du maître d'œuvre, la prise en compte dans l'accomplissement de sa mission de la partie du PGCSPS intéressant les groupes d'ouvrages dont il assure la maîtrise d'œuvre. En particulier les dossiers d'avant-projet, de marchés ou conventions devront être cohérents avec le PGCSPS.

Pour rappel les missions propres du Maître d'œuvre sont rappelées et reprises dans les pièces du marché (notamment exigences du Maître d'ouvrage en matière de sécurité), en particulier le VISA de l'ensemble des documents sécurité (PPSPS, procédures d'exécution, documents méthodes, document sécurité), le contrôle des études et de la réalisation.

L'intervention du Coordonnateur SPS ne dispense en rien le maître d'œuvre principal de ses obligations et responsabilités en matière de principes généraux de sécurité et de prévention de la santé.

Les modifications rétroactives dues à l'intervention du coordonnateur SPS, c'est-à-dire exécutées après approbation du document concerné par le maître d'ouvrage, seront réalisées sous réserve de l'accord du maître d'ouvrage.

2. LES ELEMENTS DE MISSIONS DE MAITRISE D'ŒUVRE

Le découpage des missions d'études devra s'organiser afin de respecter les objectifs suivants :

- ☞ Lancer au plus tôt les concertations et enquêtes publiques de tous types nécessaires à la réalisation des travaux : il s'agit dans le cadre du présent contrat, des éventuels compléments à celles déjà engagées,
- ☞ Définir au plus tôt les besoins nécessaires à l'exercice de la mission du maître d'œuvre en vue du respect des objectifs, et ce afin de lancer au plus tôt les consultations nécessaires et disposer ainsi de ces éléments dans des délais compatibles avec ceux de la réalisation de la mission du maître d'œuvre,
- ☞ Finaliser au plus tôt l'avant-projet, et élaborer le dossier PRO, l'objectif étant de permettre le démarrage des travaux tel que figurant au planning en annexe 8 au Programme.

Pour ce faire, deux groupes d'éléments de missions sont définies :

1. la mission principale –en tant que telle- visant à obtenir toutes les autorisations, approbations, attestations de conformité telles que décrites au programme.
2. la mission d'accompagnement présentée ci-dessous qui a vocation à apporter tous les éléments d'informations pertinents au maître d'œuvre pour l'exercice de la première mission.

Le contenu de chacune des missions/éléments de missions est présenté ci-après. Ces énumérations ne sont ni exhaustives des objectifs à atteindre ni des :

- ☞ obligations incombant à la maîtrise d'œuvre prescrites par le CCCG Travaux,
- ☞ prestations particulières ou complémentaires demandées par ailleurs dans le présent programme et dans le CCAP,
- ☞ dispositions de l'annexe 3 de l'arrêté du 21-12-93, sauf spécificité ou exigence particulière figurant dans les différentes pièces du présent marché ou loi et règlements régissant la délivrance des autorisations nécessaires à la réalisation des travaux.

3. LA MISSION DE MAITRISE D'ŒUVRE PRINCIPALE

La maîtrise d'œuvre principale s'étend à l'ensemble des prestations intellectuelles et des travaux nécessaires à la réalisation de l'opération, pour la partie confiée au maître d'œuvre principal.

Elle devra s'effectuer en collaboration avec :

- Les maîtres d'œuvre particuliers ou les bureaux d'études intervenants sur le projet,
 - Le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé mis en place par le maître d'ouvrage,
- tant au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet qu'au cours de la réalisation de l'ouvrage.

Les éléments constitutifs de cette mission sont les suivants :

Gr.	Libellé	Eléments de mission										Complément Assistance
		Conception				Réalisation						
		OPC	AVP	PRO	ACT	EXE	SYN	VISA	OPC	DET	AOR	
1	Déplacement de réseaux (hors réseaux ESCOTA)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Dégagement des emprises y compris démolition de bâtis											
2	Terrassements, Assainissement, Rétablissement des communications, Chaussées	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Ouvrage d'Art. , écrans acoustiques	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Equipements linéaires	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
5	Equipement non linéaires	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Equipements spécialisés	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	V.R.D.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Aménagement paysager	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Exploitation sous chantier											
	Dispositifs de sécurité	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Il est précisé que cette mission comprend l'établissement des dossiers réglementaires prévus par la circulaire 87-88 du 27 octobre 1987.

La chronologie de réalisation sera la suivante :

Élément de mission concerné	Document réglementaire produit	Commentaires
AVP (y compris BIM)	Avant -projet	<p>Etablissement du dossier d'Avant-Projet (AVP), sur la base de la Décision Ministérielle (les études de niveau AVP établies préalablement à la DM figure en annexe 3 au programme).</p> <p>Etablissement du Dossier de demande de dérogation n°1 – Profil en travers (y compris BIM), et intégration à l'AVP)</p> <p>Etablissement du Dossier de demande de dérogation n°2 – Refuges et PAU (y compris BIM), et intégration à l'AVP)</p> <p>Etablissement du Dossier de droit d'évocation n°1 – VRTC et arrêt de bus de Ste Musse (y compris BIM), et intégration à l'AVP</p> <p>Etablissement du Dossier de droit d'évocation n°2 – Echangeurs (y compris BIM), et intégration à l'AVP</p> <p>Ces dossiers feront l'objet d'une décision des services de l'état. L'AVP devra intégrer ces décisions.</p> <p>Finalisation du dossier d'Avant-Projet (AVP) selon les décisions mentionnées ci-avant</p> <p>Etablissement d'un AVP PRO et d'un AVP Circulaire (par extraction de l'AVP PRO)</p> <p>Réalisation du dossier de prise en compte de la sécurité routière en phase de conception détaillée</p>
PRO et plans de niveau EXE(y compris BIM)	Etudes de projet	Etablissement d'un dossier PRO pour l'ensemble du projet suite à la phase AVP,
ACT	Assistance au maître d'ouvrage pour la passation des contrats de travaux	<p>Conception et dévolution des marchés :</p> <p>D.C.E. (Dossier de consultation des Entreprises) et dossiers des marchés</p>

VISA /EXE	Réalisation des documents d'exécution le cas échéant et Visa des documents d'exécution et de synthèse	Documents réglementaires de gestion des marchés de travaux
DET (y/c PPC)	Direction de l'exécution des travaux comprenant une présence physique permanente sur chantier et astreinte	Présence physique permanente sur le chantier et astreinte H24 365J/An y compris de nuit, le weekend et les jours fériés pendant toute la durée du chantier
OPC	Ordonnancement, pilotage et coordination	
SYN (y/c BIM)	Elaboration des documents de synthèse	En phase de conception, dans le cadre de la mission CMP notamment
AOR	Assistance apportée au maître d'ouvrage lors des opérations de réception et pendant la « garantie de parfait achèvement » prévue à l'article 44.1 deuxième alinéa du CCCG travaux du groupe ASF.	PV Réception Levée des réserves Remise de l'ouvrage à l'exploitant

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
RELATIF AUX TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE :

La société setec tpi, Société par actions simplifiée à associé unique, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 672 038 288 (Paris), dont le siège social est situé Immeuble Central Seine, 42-52 Quai de la Rapée, 75583 PARIS CEDEX 12, représentée par **Grégory Viel**, Directeur Général, dûment habilitée à l'effet des présentes.

D'une part,

Ci-après désignée la « Société »

ET :

Les membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique de la société Setec tpi en qualité de membres titulaires du CSE,

D'autre part,

Ci-après dénommées « les Parties »

APRES AVOIR ETE RAPPELE QUE :

Dans le cadre des activités de la société **setec tpi**, ses salariés peuvent être amenés à exécuter des interventions, missions ou activités en dehors des horaires habituels de travail (nuit, week-end, jour férié...), soit dans le cadre de l'exécution de contrats spécifiques pour le compte de clients de la société, soit pour faire face à certaines contraintes d'activités.

Ces interventions, missions ou activités, concernent l'ensemble des activités de la société **setec tpi**, en particulier dans le cadre des phases travaux de nos projets ou d'interventions sur site.

Il est ainsi apparu nécessaire de prévoir, par le biais d'un accord collectif d'entreprise, des modalités organisationnelles permettant de s'adapter aux contraintes spécifiques liées aux secteurs d'activités de l'entreprise et aux attentes de nos clients.

Face à ces constats, la Direction de la Société a informé l'ensemble des membres élus du CSE de l'entreprise de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion du présent accord.

Celui-ci a pour objet d'encadrer l'organisation et l'aménagement du temps de travail effectif en dehors des horaires habituels de travail (nuit, week-end, jour férié...) pour mener à bien les missions qui nous sont confiées par nos clients, dans le respect de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés.

A l'exception du temps de trajet pendant l'astreinte, le temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif, et ce, qu'il excède ou non le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié. Il est donc exclu du présent accord (hors astreinte).

Les Parties à la négociation ont abouti au présent accord, qui a pour objet de définir le régime de mise en œuvre de ces différents temps de travail exceptionnels, leurs contreparties, compensations ou rémunérations, et les garanties éventuelles pour l'ensemble des salariés de la société.

Les stagiaires ne sont pas concernés par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace toute pratique, usage, accord atypique ou accord d'entreprise antérieur portant sur le même objet.

IL A ETE DECIDE QUE :

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail, lesquels relèvent d'un régime juridique propre. Les cas de recours et les conditions d'affectation des salariés à ces temps de travail exceptionnels sont décrits dans chaque chapitre correspondant.

Les Parties rappellent les dispositions légales suivantes en relation avec les durées de travail :

- > le temps de repos quotidien est d'une durée minimale de 11h consécutives (L.3131-1),
- > les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès que le travail quotidien atteint les 6 heures (L.3121-16),
- > il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine (L.3132-1),
- > le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24h consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit au total une durée de 35h consécutives (L.3132-2),

CHAPITRE 1 : TRAVAIL DE NUIT

Article 1. Justification et champ d'application du recours au travail de nuit

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3122-1 du Code du travail, le recours au travail de nuit est, par principe, exceptionnel ; il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

A ce titre, les parties confirment le caractère indispensable du recours au travail exceptionnel de nuit au sein de la société, compte tenu de la spécificité de son activité et des besoins de ses clients.

Le travail exceptionnel de nuit est justifié par des interventions devant être réalisées en dehors des plages horaires de jour (5h-22h) pour garantir la continuité du service fourni aux clients de la société et répondre à leurs contraintes et à leurs besoins, dans le respect des engagements contractuels de la Société.

Article 2. Définition du travailleur de nuit

Il est rappelé qu'à la qualité de travailleur de nuit le salarié qui accomplit :

- > Au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes, selon son horaire de travail habituel ;
- > Ou pendant la même plage horaire, au moins 270 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Sont considérés comme travailleur de nuit à titre exceptionnel les collaborateurs ne remplissant pas les conditions posées pour être reconnu « travailleur de nuit » au sens de l'alinéa ci-dessus, mais qui sont amenés à réaliser de manière exceptionnelle des heures de nuit, à savoir totalement ou partiellement sur une plage horaire de 22h à 5h.

Article 3. Durée du travail

Une attention particulière sera portée par la Direction à la répartition des interventions exceptionnelles de nuit des collaborateurs concernés et des horaires de ces interventions. Ceci a pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et de leur situation personnelle

Les Parties rappellent que le temps de travail effectif de nuit ne peut normalement excéder 8 heures.

Toutefois, dans les hypothèses visées aux articles R. 3122-7 du Code du travail, il peut être dérogé à cette durée maximale dans la limite de 10 heures, après information et consultation des représentants du personnel.

Article 4. Les conditions d'affectation des salariés au travail de nuit

4.1. Travail de nuit exceptionnel

Dans le cadre d'intervention exceptionnelle de nuit, la Société entend privilégier le volontariat.

Les salariés seront informés par tous moyens dans un délai raisonnable de l'affectation exceptionnelle au travail de nuit ainsi que les modalités et la durée prévisible de cette affectation. Le délai de prévenance convenu est de 15 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

La Direction de l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler de nuit. Ainsi, le refus ou la renonciation d'un salarié de travailler de nuit :

- > ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ;
- > ne peut entraîner des mesures discriminatoires ;
- > ne peut constituer une faute ou un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.

4.2. Travail de nuit ordinaire (non exceptionnel)

Dans le cadre d'une affectation des salariés au travail de nuit, un avenant au contrat de travail sera signé afin de définir les conditions d'interventions.

Article 5. Prévention santé et sécurité

5.1. Suivi médical lors du recours au travail de nuit ordinaire

Tout travailleur de nuit bénéficiera, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers définis par l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, d'une surveillance médicale et d'un suivi particulier. Il bénéficiera de visites d'information et de prévention dans des conditions plus protectrices : visite avant l'affectation et périodicité réduite qui n'excède pas une durée de 3 ans.

5.2. Pauses au cours du travail de nuit

Si la mission réalisée de nuit nécessite plus de 4 heures de travail consécutives au cours de la période nocturne, le collaborateur ou la collaboratrice s'accordera un temps de pause de 45 minutes pris en une ou plusieurs fois selon les impératifs de la mission. En cas de fractionnement de ce temps de pause, l'une des fractions devra être au moins égale à 20 minutes.

Ce temps de pause sera rémunéré comme du temps de travail et pris en compte pour l'appréciation des compensations au travail de nuit prévues par le présent article.

Article 6. Les contreparties aux interventions de nuit

6.1. Interventions exceptionnelles

Dès lors que l'intervention exceptionnelle de nuit se déroule majoritairement sur la plage horaire de nuit telle que définie à l'article 2 du présent chapitre, à savoir entre 22h et 5h, les salariés bénéficieront :

- > d'une prime forfaitaire de 60 € brut quel que soit le nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de nuit ;
- > d'un repos compensateur à hauteur de un jour toutes les 5 nuits travaillées sur un mois glissant.

Ces contreparties sont cumulables avec les contreparties au titre des heures du week-end ou des jours fériés, et des majorations éventuelles au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

6.2. Compensation salariale pour le travail de nuit ordinaire

Dès lors qu'un salarié est affecté à une mission en travail de nuit ordinaire défini dans l'article 2., un avenant de contrat est proposé avec les compensations financières suivantes :

- > d'une prime forfaitaire de 60 € brut quel que soit le nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de nuit ;
- > d'un repos compensateur à hauteur de un jour toutes les 15 nuits travaillées sur un mois glissant.

CHAPITRE 2 : TRAVAIL DU SAMEDI

Article 1. Justification et champ d'application du recours au travail du samedi

Le travail le samedi est justifié par des interventions devant être réalisées en dehors des jours habituels de travail de l'entreprise pour garantir la continuité du service fourni aux clients de la société et répondre à leurs contraintes et à leurs besoins, dans le respect des engagements contractuels de la Société.

Article 2. Durée du travail

Une attention particulière sera apportée par la Direction à la répartition des interventions du samedi et des horaires des collaborateurs concernés sur les samedis travaillés. Cette répartition a pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et de leur situation personnelle.

Article 3. Les conditions d'affectation des salariés au travail du samedi

3.1 Intervention exceptionnelle

Dans le cadre d'intervention exceptionnelle le samedi, la Société entend privilégier le volontariat.

Les salariés seront informés par tous moyens dans un délai raisonnable de l'affectation exceptionnelle au travail le samedi ainsi que les modalités et la durée prévisible de cette affectation. Le délai de prévenance convenu est de 15 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est convenu que le nombre de samedis travaillés de façon exceptionnelle soit limité à 10 par an et par collaborateur sur une période de 12 mois glissants.

Les Parties rappellent également que la Direction de l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le samedi. Ainsi, le refus ou la renonciation d'un salarié de travailler un samedi :

- > ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ;
- > ne peut entraîner des mesures discriminatoires ;
- > ne peut constituer une faute ou un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.

3.2 Intervention ordinaire

Un entretien avec les salariés concernés devra avoir lieu au minimum 2 mois avant la date de démarrage en travail ordinaire le samedi. Un avenant de contrat devra être signé afin de définir les conditions.

Il est convenu que dans le cadre du travail ordinaire le samedi, le nombre de samedi travaillé par an et par collaborateur ne soit pas limité.

Les Parties rappellent également que la Direction de l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le samedi. Ainsi, le refus ou la renonciation d'un salarié de travailler le samedi :

- > ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ;
- > ne peut entraîner des mesures discriminatoires ;
- > ne peut constituer une faute ou un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement

Article 4. Les contreparties aux interventions le samedi

Dans le cas d'une intervention exceptionnelle le samedi, les salariés bénéficieront :

- > d'une prime correspondant à 50% des heures effectuées le samedi selon la rémunération (horaire ou jour) du collaborateur concerné (arrondie à la demi-journée supérieure) ;

Ces contreparties sont cumulables avec les contreparties au titre des heures de nuit et des majorations éventuelles au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

CHAPITRE 3 : TRAVAIL DOMINICAL

Article 1. Justification et champ d'application du recours au travail dominical

Les Parties rappellent tout d'abord leur attachement au principe selon lequel les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire en principe accordé le dimanche.

Les Parties constatent néanmoins que le repos dominical de tous les salariés peut être de nature à compromettre le fonctionnement normal de l'entreprise, tel que prévu à l'article L. 3132-20 du code du travail, dans des cas exceptionnels liés à des impératifs spécifiques de son activité pour des besoins de ses clients.

Article 2. Respect des durées maximales de travail et des temps de repos quotidien et hebdomadaire

Les parties signataires rappellent que les dérogations au repos dominical visées par le présent accord n'ont pas pour effet de déroger aux obligations issues du Code du travail au regard des durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail.

Le repos hebdomadaire sera ainsi donné un autre jour que le dimanche dans la semaine suivant l'intervention.

Article 3. Exercice du droit de vote lors des scrutins nationaux et locaux

Le volontariat ne saurait faire obstacle à la participation du salarié aux élections nationales et locales.

Le salarié volontaire pourra, avec l'accord de son manager, décaler d'une heure son arrivée ou son départ pour pouvoir exercer son droit de vote.

Article 4. Volontariat

Les parties soulignent leur attachement au volontariat qui implique que seuls les salariés ayant donné un accord écrit non équivoque puissent être amenés à travailler le dimanche de façon exceptionnelle ou à signer un avenant de contrat pour un travail de dimanche ordinaire.

La Direction, par l'intermédiaire des directeurs d'activité, précisera le personnel nécessaire et sollicitera dans le cadre d'un appel à candidature les compétences qui lui paraissent adaptées aux besoins, tout en étant vigilante à la situation personnelle et familiale ainsi que la santé et la sécurité des collaborateurs.

4.1 Intervention exceptionnelle

Le délai de prévenance convenu pour une intervention exceptionnelle est de 15 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est convenu que le nombre de dimanches travaillés de façon exceptionnelle soit limité à 10 par an et par collaborateur sur une période de 12 mois glissants.

Les Parties rappellent également que la Direction de l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche. Ainsi, le refus ou la renonciation d'un salarié de travailler le dimanche :

- > ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ;
- > ne peut entraîner des mesures discriminatoires ;
- > ne peut constituer une faute ou un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement

4.2 Intervention ordinaire

Un entretien avec les salariés concernés devra avoir lieu au minimum 2 mois avant la date de démarrage en travail ordinaire le dimanche. Un avenant de contrat devra être signé afin de définir les conditions.

Il est convenu que dans le cadre du travail ordinaire le dimanche, le nombre de dimanche travaillé par an et par collaborateur ne soit pas limité.

Les Parties rappellent également que la Direction de l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche. Ainsi, le refus ou la renonciation d'un salarié de travailler le dimanche :

- > ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ;
- > ne peut entraîner des mesures discriminatoires ;
- > ne peut constituer une faute ou un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement

Article 5. Contrepartie du travail le dimanche

Le salarié amené à travailler le dimanche bénéficiera :

- > Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures :
 - d'un paiement des heures effectuées le dimanche au taux normal ;
 - d'un jour de repos dans la semaine en remplacement du dimanche travaillé et ce quel que soit le nombre d'heures effectuées ;
 - d'une majoration de 100 % de rémunération des heures effectuées le dimanche.
- > Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jour :
 - du paiement de la journée ou demi-journée travaillée normalement ;
 - d'un jour de repos dans la semaine en remplacement du dimanche travaillé et ce quel que soit le nombre d'heures effectuées ;
 - d'une majoration de 100 % de rémunération de la journée ou demi-journée travaillée.

Ces contreparties sont cumulables avec les autres contreparties au titre des heures de nuit et des majorations éventuelles au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

CHAPITRE 4 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL UN JOUR FERIE

Article 1. Justification et champ d'application du recours exceptionnel au travail un jour férié

Le travail exceptionnel un jour férié est justifié par des interventions devant être réalisées en dehors des jours habituels de travail de l'entreprise pour garantir la continuité du service fourni aux clients de la société et répondre à leurs contraintes et à leurs besoins, dans le respect des engagements contractuels de la Société.

Article 2. Définition du jour férié

Les jours fériés sont définis par l'article L-3133-1 du code du travail.

Article 3. Durée du travail

Une attention particulière sera apportée par la Direction à la répartition des horaires des travailleurs exceptionnels un jour férié. Cette répartition a pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et leur situation personnelle.

Article 4. Les conditions d'affectation des salariés au travail un jour férié

Dans le cadre d'intervention exceptionnelle un jour férié, la Société entend privilégier le volontariat.

Les salariés seront informés par tous moyens dans un délai raisonnable de l'affectation exceptionnelle au travail un jour férié ainsi que les modalités et la durée prévisible de cette affectation. Le délai de prévenance convenu est de 15 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Les Parties rappellent également que la Direction de l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler un jour férié. Ainsi, le refus ou la renonciation d'un salarié de travailler un jour férié :

- > ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ;
- > ne peut entraîner des mesures discriminatoires ;
- > ne peut constituer une faute ou un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement

Article 5. Les contreparties aux interventions exceptionnelles un jour férié

Dans le cas d'une intervention exceptionnelle un jour férié, les salariés bénéficieront :

- > Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures :
 - d'un paiement des heures effectuées le jour férié au taux normal ;
 - d'un repos dans la semaine en remplacement du jour férié travaillé selon le nombre d'heures effectuées ;
 - d'une majoration de 100 % des heures effectuées le jour férié.

- > Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jour :
 - du paiement de la journée ou demi-journée travaillée normalement ;
 - d'un jour ou demi-jour de repos dans la semaine en remplacement du jour férié travaillé selon le nombre d'heures effectuées ;
 - une majoration de 100 % de la journée ou demi-journée travaillée.

Ces contreparties sont cumulables avec les autres contreparties au titre des heures de nuit et des majorations éventuelles au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

CHAPITRE 5 : ASTREINTE

Article 1. Justification et champ d'application du recours à l'astreinte

Le recours à l'astreinte est justifié par la nécessité de pouvoir maintenir, en dehors des heures d'activité habituelle de l'entreprise, la continuité de nos activités pour répondre à nos engagements contractuels.

Article 2. Définition de l'astreinte

Le code du travail définit l'astreinte de la façon suivante : l'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail ou à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Article 3. Les conditions d'affectation des salariés à l'astreinte

Dans le cadre du recours à l'astreinte, la Société entend privilégier le volontariat.

Le délai de prévenance convenu est de 15 jours.

Article 4. Les contreparties à l'astreinte

Dans le cas d'une affectation en astreinte, les salariés bénéficieront :

- > d'une prime forfaitaire de 60 € brut par 24h d'astreinte hors jours fériés et Dimanche ;
- > d'une prime forfaitaire de 100 € brut par 24h d'astreinte les jours fériés et Dimanche ;
- > toute heure effectivement effectuée en astreinte, y compris le temps de trajet pour venir sur le lieu d'intervention, sera rémunérée selon le moment de réalisation du travail effectif.

CHAPITRE 6 : ENGAGEMENTS EU EGARD AU RECOURS A CES TEMPS DE TRAVAIL EXCEPTIONNELS

Article 1. Mesures destinées à favoriser l'articulation des activités exercées sur des temps de travail exceptionnels avec l'exercice des responsabilités familiales et personnelles

Un temps d'échange spécifique sera réservé notamment au cours de l'entretien annuel d'évaluation pour aborder la conciliation entre le travail sur les temps exceptionnels couverts par le présent accord et la vie personnelle et familiale du salarié volontaire.

Dans le cas d'un travail exceptionnel le dimanche et lorsque son conjoint travaille également pour la Société, le salarié volontaire pourra demander à bénéficier de son jour de repos en même temps que son conjoint.

Les femmes enceintes ne peuvent pas être affectées à ces temps de travail exceptionnels pendant leur grossesse et les 4 semaines suivant leur retour de congé maternité.

Les salariés de retour de congé paternité ne peuvent pas être affectés à ces temps de travail exceptionnels pendant les 4 semaines suivant leur retour.

Article 2. Egalité professionnelle

Les parties rappellent que la considération du sexe ne pourrait être retenue :

- > pour embaucher un salarié à un poste pouvant impliquer le recours au travail sur les temps exceptionnels couverts par le présent accord;
- > pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs affectés de façon exceptionnelle sur les temps couverts par le présent accord en matière de formation professionnelle.

Article 3. Surveillance médicale et rôle du Médecin du travail

Le recours au temps de travail exceptionnel couvert par le présent accord restant exceptionnel, il est convenu qu'une information générale soit faite au médecin du travail pour lui indiquer le recours au travail sur ces temps exceptionnels. Il sera en complément, au moment des prises de rendez-vous pour les visites de contrôle, indiqué à la Médecine du travail si le collaborateur a été concerné ou non au cours de la période concernée.

Article 4. Engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficultés ou en situation de handicap

Les Parties s'accordent sur le fait que l'adaptation de l'organisation de travail de la Société, au regard des exigences et contraintes liées au marché et à nos clients, est une nécessité afin de pérenniser son activité.

La possibilité de pouvoir répondre aux demandes d'intervention potentielles sur les temps de travail exceptionnels couverts par le présent accord a pour effet de construire des relations contractuelles solides avec nos clients, et ainsi soutenir et renforcer notre développement.

La Société s'engage par ailleurs à :

- > Privilégier le recours aux contrats à durée indéterminée.

- > Proposer par priorité, en fonction des postes disponibles, des emplois à temps complet au personnel employé à temps partiel ;
- > Poursuivre son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de l'intégration des personnes en difficulté ou souffrant d'un handicap.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur et prend effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Toute question que pourrait poser l'application du présent accord et de ses dispositions devra être étudiée en commun entre les Parties signataires.

En cas de difficulté d'interprétation, une réunion sera organisée à la demande d'une partie signataire, entre la direction et les élus du CSE ; cette réunion pourra le cas échéant aboutir à la conclusion d'un avenant d'interprétation.

Article 2. Suivi, clause de rendez-vous et interprétation de l'accord

Les Parties au présent accord conviennent de se rencontrer une fois par an afin de faire le point sur l'application et le suivi du présent accord et de discuter d'éventuelles modifications qui pourraient y être apportées, afin de s'adapter au mieux aux contraintes et enjeux organisationnels de l'entreprise.

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les Parties au présent accord s'accordent sur un suivi également intégré à l'information-consultation annuelle sur la Politique Sociale.

Article 3. Révision – Dénonciation

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord, par voie de lettre remise en main propre contre décharge ou AR remise aux autres parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des Parties signataires dans les conditions fixées aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par voie de lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires, ainsi qu'à la DREETS compétente.

Article 4. Notification, dépôt et publicité

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la société.

Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, une version de l'accord rendue anonyme (noms et prénoms des négociateurs et des signataires) sera déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire de l'Accord sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux prescriptions de l'article L.2231-6 du Code du travail.



En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

En application des dispositions des articles L2232-9 et D2232-1-2 du Code du travail et des dispositions conventionnelles applicables, une version de l'accord sera communiquée à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Convention collective SYNTEC.

Enfin, en application de l'article L 2262-5 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et diffusé auprès de l'ensemble du personnel sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

* * *

Fait à Paris, le 21/07/2022,

Pour la société setec tpi Grégory VIEL Directeur Général	
Pour le CSE Monsieur Etienne BUSSON Secrétaire du CSE	

Vote du Comité Social et Economique de setec tpi Pour l'approbation du projet d'accord d'entreprise Relatif au Travail et astreinte de nuit, week-end, jour férié

La Direction a déposé sur la BDES le projet d'Accord d'Entreprise sur le Travail et astreintes de nuit, le week-end, les jours fériés le 7 juillet 2022. Une présentation du projet d'accord a eu lieu lors de la réunion CSE du 12/07/2022.

Dans le cadre de cette négociation, la Direction et le CSE ont échangés à plusieurs reprises :

- Dépôt sur la BDES du projet d'accord par la Direction le 07/07/2022
- Présentation du projet d'Accord le 12/07/22 en réunion CSE, échanges avec le CSE sur le document,
- Envoi d'une série de question par le CSE par courriel le 12/07/2022
- Réponse de la Direction et mise à jour du projet d'accord transmis par courriel le 13/07/2022

Suite aux échanges, la Direction a confirmé au CSE qu'il n'y aura pas de perte de salaire dans le cas où un salarié aurait à travailler sur des postes de nuit et de jour sur une même semaine, ce qui peut conduire à ne pas travailler le nombre maximal d'heure prévu à son contrat de travail sur la semaine. Le salarié sera bien rémunéré comme une semaine complète.

Exemple : Travail de nuit du lundi/mardi et du jeudi/vendredi, avec les 11h de récupération minimales entre prises de poste, le salarié ne peut faire que 3 postes dans la semaine (2 nuits, 1 jour) mais sera bien rémunéré sur une base de 5 postes.

Vu l'analyse du CSE sur la question et suite aux différents échanges avec la Direction, les membres du CSE ont procédé à un vote sur la base de l'accord finalisé v2 présenté en annexe 2 du présent avis.

Ont participé au vote :

- Collège ETAM : -
- Collège Cadre : Etienne BUSSON (T), Claire GUTMANN (T), Sandra MACRELLI (T), Amandine VAHER (T), Emmanuel GUTIERREZ (S), Lyvia RONZEAU (S)

Le Comité Social et Economique émet sur le projet d'accord d'entreprise relatif au Travail et astreinte de nuit, week-end, jour férié, un avis favorable (6 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention).

L'accord sera signé au nom du CSE par le secrétaire Etienne BUSSON.

Pour le Comité d'Entreprise
Le 21/07/2022

Etienne BUSSON
Secrétaire



Questions du Comité Social et Economique de setec tpi sur le projet d'accord d'entreprise : Travail et astreintes de nuit, le week-end, les jours fériés

Dans le cadre de la consultation sur le projet d'accord d'entreprise, veuillez trouver ci-dessous les questions du CSE sur le document « Accord Collectif D'entreprise Relatif Aux Temps De Travail » présentée au CSE le 28 juin 2022.

Chapitre 1 : Travail de nuit

1. Chapitre 1 : A partir de quelle durée de travail de nuit cet accord s'applique à la place de la note de service travail de nuit ?

Réponse Direction : cet accord se substitue à la note de service, qui ne sera plus applicable à date de signature de l'accord.

2. Article 1 : Le CSE propose de supprimer le mot « Exceptionnel » du titre. En effet, ce terme s'entend ici par rapport à l'activité principale de la société, mais le mot « Exceptionnel » à l'article 4.1 n'a pas le même sens.

Réponse de la Direction : le titre du chapitre 1 va être mis à jour.

3. Article 2, premier alinéa : « Au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes, selon son horaire de travail habituel ; ». Le CSE souhaite savoir si les deux conditions sont cumulatives ou non.

Réponse de la direction : les deux conditions sont cumulatives « Au moins deux fois par semaine et au moins trois heures de travail de nuit »

4. Article 3 : « Ceci a pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales. ». Le CSE souhaite que soit ajouté la mention « et leur situation personnelle » à la fin du paragraphe.

Réponse de la direction : La mention sur la situation personnelle va être ajoutée.

5. Article 4.1 – alinéa 1 : « ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ». Le CSE comprend que cela concerne les salariés en période d'essai.

Réponse de la direction : la direction confirme, et le refus du travail de nuit ne sera pas un critère discriminatoire à l'embauche.

6. Article 4.2 : Lorsque qu'un avenant au contrat de travail est mis en place, le CSE souhaite avoir confirmation que le CSE sera alors informé.

Réponse de la direction : légalement l'inspection du travail sera systématiquement consultée pour la mise en place d'un avenant pour le travail de nuit. Par ailleurs, la Direction transmettra annuellement au CSE le bilan du travail de nuit.

7. Article 6.1, 6.2 : Concernant la rémunération de 60€ brut, le CSE souhaite avoir confirmation que cette prime est par poste (nuit / jour de travail).

Réponse de la direction : La prime s'applique bien par « jour/nuit » effectué.

Chapitre 3 : Travail dominical



8. Article 5 : « d'un jour de repos dans la semaine » Le CSE souhaite savoir si c'est un jour de semaine qui peut être pris librement.

Réponse de la direction : Le jour est un jour de récupération à prendre dans la semaine qui suit le dimanche travaillé, car c'est un repos compensateur.

9. Article 5 : Le CSE propose d'ajouter le mot « rémunération » aux deux phrases suivantes : « d'une majoration de 100 % **de la rémunération** », pour éviter une mauvaise interprétation.

Réponse de la direction : La phrase sera modifiée.

Chapitre 4 : Travail exceptionnel un jour férié

10. Article 5 : Le CSE souhaiterait que pour le travail les jours fériés, deux jours de repos compensateur soient accordés. En effet, le travail un jour férié, comme Noël, est plus contraignant selon le CSE qu'un dimanche.

Réponse de la direction : La convention collective Syntec prévoit un nombre de jours travaillé annuel fixe. La notion de jour férié a donc peu d'impact, contrairement à ce qui était en place auparavant. Par ailleurs, il n'a pas été identifié que le fait de plus rétribuer le travail un jour férié entraînerait une conséquence sur le volontariat. Le nombre de jour compensateur pour un jour férié travaillé reste à un.

Chapitre 5 – Astreinte

11. Article 4 : la prime forfaitaire ne différencie pas les astreintes en semaine et les astreintes le week-end / jour férié. Le CSE souhaite que la prime soit majorée en cas d'astreinte un dimanche ou un jour férié, comme cela était le cas avec la précédente note de service.

Réponse de la direction : La Direction accepte de différencier les astreintes de Jours fériés et Dimanche. L'article sera modifié.

Pour le Comité Social et Economique

Le 12 juillet 2022

Etienne BUSSON
Secrétaire



setec
tpi

www.tpi.setec.fr

Lyon le : 14/05/2024
Rédacteur : **Maryam BELADEL**
Téléphone : 06 98 60 67 95
Fax :
Mel : maryam.beladel@setec.com

Affaire : **A57 – Pierre Ronde**
Réf. : 013-01344036
Objet : **Accord salarié pour travail le dimanche**
Destinée à : DREETS du VAR
Copie à : Setec TPI

Madame, Monsieur,

Je soussigné(e) Maryam BELADEL, née le 17/02/1998 et demeurant au 9 rue Edouard Aynard 69100 Villeurbanne, donne, par la présente, mon accord à mon employeur **setec tpi** demeurant à Central Seine 42/52 quai de la Rapée CS 71230 – 75583 Paris cedex 12, pour suivre les travaux de génie civil du chantier A57 à Toulon le dimanche 16 juin 2024 et le dimanche 23 juin 2024 (une date de secours).

Le chantier s'inscrit dans le cadre des travaux de mise en 2x3 de l'autoroute A57 qui conduit à la modification de la quasi-totalité des ouvrages existants dans la zone et à en créer de nouveaux. **Setec** est le maître d'œuvre de ce chantier.

A cet effet, mon employeur pourra requérir en mon nom tous formulaires et documents nécessaires à l'exécution de cette tâche pour laquelle j'interviens en tant qu'Ingénieur Travaux.

Pour valoir ce que de droit.

Fait à Lyon, le 14/05/2024

Maryam BELADEL



setec
tpi

www.tpi.setec.fr

Aix-En-Provence le : 14/05/2024

Rédacteur : **Jean-Francis OHOUO**

Téléphone : 06 61 12 07 98

Fax :

Mel : jean-francis.ohouo@setec.com

Affaire : **A57 – Pierre Ronde**
Réf. : 013-01344036
Objet : **Accord salarié pour travail le dimanche**
Destinée à : DREETS du VAR
Copie à : Setec TPI

Madame, Monsieur,

Je soussigné Jean-Francis OHOUO, né le 23/12/1999 et demeurant au 77 Rue de la République 13002 Marseille 02, donne, par la présente, mon accord à mon employeur **setec tpi** demeurant à Central Seine 42/52 quai de la Rapée CS 71230 – 75583 Paris cedex 12, pour suivre les travaux de génie civil du chantier A57 à Toulon le dimanche 16 juin 2024 et le dimanche 23 juin 2024 (une date de secours).

Le chantier s'inscrit dans le cadre des travaux de mise en 2x3 de l'autoroute A57 qui conduit à la modification de la quasi-totalité des ouvrages existants dans la zone et à en créer de nouveaux. **Setec** est le maître d'œuvre de ce chantier.

A cet effet, mon employeur pourra requérir en mon nom tous formulaires et documents nécessaires à l'exécution de cette tâche pour laquelle j'interviens en tant qu'Ingénieur Travaux.

Pour valoir ce que de droit.

Fait à Aix-En-Provence, le 14/05/2024

Jean-Francis OHOUO