

**1. Reprise de tous les salariés affectés au contrat du SIOM, y compris les salariés en absence maladie ou accident du travail:**

Sur 90 salariés :

- 3 salariés affectés au contrat du SIOM ne sont pas repris
- 12 salariés protégés : refus de SEPUR (tardif) alors que l'Inspection du travail a indiqué qu'elle n'avait pas à se prononcer, et que SEPUR a obtenu l'accord desdits salariés pour le transfert.
- Refus de reprendre le personnel intérimaire (■ salariés)

Solution : reprise de l'ensemble des salariés sans mauvaise foi de la société SEPUR quant aux conditions d'application de l'annexe V.

**2. Perte de la représentation du personnel :**

OTUS : présence d'IRP (CE, DP CHSCT).

SEPUR : la société SEPUR ne reconnaît pas le site de Villejust comme un établissement distinct. Dès lors, le site n'est plus doté d'IRP, en dehors du CSE central.

Solution : reconnaissance de la qualité d'établissement et mise en place d'une représentation propre.

**3. Temps de travail :**

OTUS : 35 heures hebdomadaires. Paiement des heures supplémentaires.

SEPUR : 1607 heures annuelles = les heures supplémentaires « *entrent dans le compteur de modulation annuelle* » et seules HS supérieures à 41 heures sont payées à la fin du mois.

- ⇒ perte des heures supplémentaires à cause de la modulation et l'annualisation du temps de travail par accord d'entreprise.

Solution : négociation d'un accord d'établissement permettant de revenir à une organisation du temps de travail sous 35 heures hebdomadaires et donc au paiement des heures supplémentaires.

**4. Contingent d'heures supplémentaires :**

En principe, les heures supplémentaires effectuées au-delà du « contingent » se voient appliquer un régime particulier, plus favorable au salarié. Le contingent d'heures supplémentaires au-delà duquel le traitement change est :

- OTUS : 130 HS
- SEPUR : 240 HS

Solution : négociation d'un accord d'établissement pour revenir au contingent antérieur.

**5. Modalité de calcul et de paiement du temps de travail effectif :**

OTUS : 20 min de temps de pause décompté dans le temps de travail (amplitude de travail) mais non rémunéré (temps de travail effectif)

SEPUR : 20 min de temps de pause non décompté dans le temps de travail et non rémunéré

Conséquence : à rémunération équivalente, le temps de travail effectué est supérieur de 20 min par jour. D'où une perte de rémunération à temps équivalent.

Solution : accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail permettant la prise en compte des 20 min de pause dans le décompte de l'amplitude de travail

**6. Modalité de pointage des heures travaillées :**

OTUS : le temps de travail effectif (rémunéré) est décompté à partir des feuilles de service (début à la prise de service et fin à la fin de service). Contrôle par les salariés eux-mêmes.

SEPUR : le temps de travail effectif est décompté à partir des feuilles de route (début au départ du dépôt et fin au retour au dépôt).

Que se passe-t-il si un salarié prend son service mais n'a pas les équipes suffisantes pour partir ? Dans ce cas, cela n'est pas du temps de travail.

De même, la société SEPUR ne rémunère pas les temps annexes (temps de préparation compris dans le temps de service mais où le camion n'est pas encore parti du dépôt). Otus rémunérerait ce temps à hauteur de 25 min soit 4,95 € par jour.

⇒ Conséquence : perte de rémunération

Solution : instauration par accord d'établissement de modalités de pointage et de décompte du temps de travail comme précédemment.

### 7. Respect des affectations sur les services de collecte des équipages titulaire :

SEPUR : « tant que faire se peut, l'organisation des collectes mise en place par SEPUR prendra en compte les affectations historiques des collaborateurs »

Solution : un engagement ferme, détaillé et nominatif de la part de SEPUR

### 8. Perte de nombreux éléments de rémunération

Salaire de base	Otus	Sepur
Valeur de point	16.30 (augmentation avec les NAO)	Pas de réponse
HDD	0.25	Pas de réponse
Prime d'ancienneté	Le % s'applique sur salaire de base	Le % s'applique sur salaire minimal conventionnel
Prime de nuit 10%	Nombres heures x 10% SDB Définition travail de nuit : jusqu'à 6 h.	Définition travail de nuit : jusqu'à 5 h.
Prime d'encombrants	10€ par jour	N'existe pas chez Sepur
Prime de Végétaux	7€ par jour	N'existe pas chez Sepur
Prime grue	12€ par jour	N'existe pas chez Sepur
Prime ampirol	10€ par jour	N'existe pas chez Sepur
Prime casse-croûte	6€ par jour	8.90€
Prime salissure	36.21€	36.21€
Prime transport	Taux ou % de 0.8800 par jour travaillé	Pas de réponse
Prime de panier de nuit	8.988€	Pas de réponse
Temps annexe	0.42=25mn= 4.95€ par jour	N'existe pas chez Sepur
Congé Payés	1/10 <sup>ème</sup> rémunération sur période de référence du 1 <sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année	Caisse des Congés Payés
Prime vacances	20% rémunération sur période de référence du 1 <sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année payée avant le 30 juin suivant.	N'existe pas chez Sepur

<b>13<sup>ème</sup> Mois</b>	1/12 <sup>ème</sup> de la rémunération brut annuelle payé le 30/11 de chaque année avec régulation sur le mois de Décembre	Calculé sur le salaire de base (incertitude sur brut ou conventionnel) Payé le 2 janvier, sur paie de janvier.
<b>Temps de travail</b>	35 heures/semaine	Annualisation 1607h. 4,5,6 jours
<b>Heures Supplémentaires</b>	Calculés à la semaine/ payés au mois. De la 36 <sup>ème</sup> heures à la 43 <sup>ème</sup> heure payées à 25%. Au-delà payés à 50%	Heures supp.au delà de la 1607h. ou de la 42 <sup>ème</sup> h. Semaines. Elément variable de paie du 15 au 15 de chaque mois.
<b>Médailles du Travail</b>	20 ans=568€ / 30ans=891€ / 35ans=1030€ / 40ans=1077€	20ans=450€ 30=600€ 35ans=0€ 40ans=0€
<b>Prime fin d'Année pour Mécaniciens</b>	De 0 à 800€	Non, les Mécaniciens sont avec les NAO
<b>Prime fin d'Année Chef de Secteur</b>	De 0 à 1500€	De 0 à 700€
<b>Prime Qualité</b>		94 € pour chauffeur PL et 43 € pour ripeurs (conditions d'attribution subjectives)

**Le mise en place de primes ponctuelles, sans régularité ne permet pas de compenser l'ensemble des pertes de rémunération et n'assure aucune garantie dans le futur.**