

Edition février 2023

**SALARIÉS DES ENTREPRISES :
BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, D'INGENIEURS-
CONSEILS ET DE CABINETS DE CONSEIL**

(« BETIC » dite « SYNTEC »)

(Convention collective n°1486 – brochure n° 3018)



Ce livret est fait pour vous !

EDITO

La convention collective « BETIC » est le plus souvent désignée sous le nom de l'organisation patronale majoritaire : « SYNTEC ». Près d'un million de salariés évolue sous cette convention collective. Il s'agit d'une branche relativement nouvelle, qui progresse chaque année en nombre de salariés.

L'idéologie patronale dans cette branche privilégie la négociation en entreprise, par contraste avec la négociation en branche. Si la branche couvre de grandes entreprises, un nombre conséquent de petites entreprises relève de cette convention collective. En outre, à l'inverse de l'idée que la branche devrait permettre la déréglementation par la dérogation à la loi (FO a fait opposition à l'accord de CDI d'opération), **FO** porte une vision de la branche comme lieu de régulation sociale et économique : sur les minima salariaux, sur le niveau des indemnités de l'activité partielle ou sur la prise en charge minimale des frais de télétravail.

Dernièrement, le 16 juillet 2021, les interlocuteurs sociaux de la branche ont signé une nouvelle convention collective. Cette nouvelle convention collective est une amélioration de la forme du texte, pour que les salariés et les employeurs puissent mieux s'en saisir. Le nouveau texte s'est négocié donc à « droit constant », c'est-à-dire sans modifier la substance des droits garantis. **FO** s'est investie dans cette opération afin de produire un texte plus lisible et plus clair au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Vous pourrez retrouver dans ce guide les principaux droits et garanties de la convention collective BETIC. N'hésitez pas à rejoindre **FO** pour avoir plus d'information sur vos droits et leur évolution.

LES SALAIRES MINIMUM NÉGOCIÉS ET APPLICABLES DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

Cette grille a été conclue le 29/09/2022. La **grille est applicable depuis le 01/01/2023**.

ETAM		
Position	Coefficient	Salaire mensuel brut
1.1	240	1715 €
1.2	250	1745 €
2.1	275	1775 €
2.2	310	1831 €
2.3	355	1971 €
3.1	400	2111 €
3.2	450	2266 €
3.3	500	2415 €

Cadres		
Position	Coefficient	Salaire mensuel brut
1.1	95	2033 €
1.2	100	2140 €
2.1	105	2241 €
2.1	115	2454 €
2.2	130	2774 €
2.3	150	3201 €
3.1	170	3577 €
3.2	210	4419 €
3.3	270	5681 €

La grille des salaires est construite à partir de la classification de votre emploi, lequel doit figurer sur votre fiche de paye. Par accord conclu fin 2022, les positions 1.1 à 1.3 ont été réformées. Le coefficient 230 a ainsi disparu et les coefficients 240 et 250 ont été rattachés respectivement aux positions 1.1 et 1.2.

Des critères classants sont utilisés pour calculer votre position et coefficient : compétences, technicité, autonomie, prise de décisions, encadrement, engagement juridique et financier au nom de l'entreprise, ancienneté, secteur d'activité, ...

Prenez contact avec nos militants pour vérifier que votre position et votre coefficient ont été calculés correctement et que votre salaire respecte cette grille par mail à services@fecfo.fr et sur www.fecfo-services-syntec.fr

LA PERIODE D'ESSAI

Durée maximale de la période d'essai	Initiale	Exceptionnellement, si renouvellement, après accord écrit du salarié
Ouvrier ou employé	2 mois	+ 2 mois maximum
Technicien ou Agent de Maîtrise	3 mois	+ 3 mois maximum
Ingénieurs et Cadres	4 mois	+ 4 mois maximum

La Convention Collective « Syntec » autorise les **contrats d'usage** pour les instituts de sondage et, sous conditions, les **contrats de chantier** pour l'ingénierie (sous réserve que l'entreprise soit adhérente des syndicats patronaux CINOV ou Syntec Ingénierie). Dans les autres secteurs couverts par la convention collective, les salariés sont embauchés en **CDD ou CDI**. Le salarié peut aussi travailler dans l'entreprise avec un contrat de travail temporaire. Il est alors salarié de l'agence d'**Intérim** et bénéficie des mêmes droits que les salariés embauchés directement par l'entreprise utilisatrice en CDI ou en CDD, y compris pour les primes.

Avec la nouvelle convention collective, le délai de prévenance d'un salarié souhaitant mettre fin à sa période d'essai a été raccourci. Il est maintenant de **24 heures** pour un salarié avec un temps de présence inférieur à 1 mois et **48 heures** pour un salarié avec un temps de présence supérieur à 1 mois.

ACTIVITE PARTIELLE

L'activité partielle est définie par la **baisse ou la suspension temporaire de l'activité du salarié** dans le cadre d'une situation conjoncturelle particulière et a pour objectif notamment le maintien de l'emploi dans l'entreprise concernée, quand d'autres dispositifs ne sont pas possibles ou insuffisants, en particulier la formation des salariés ou par exemple certaines dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT.

L'indemnisation de l'inactivité des salariés dans la branche est définie par l'accord de 2013 est sera de 50€ minimum pour 151.67h :

Part de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette)	Indemnisation garantie (*)
< 2 000 €	95 % de la rémunération horaire brute
entre 2 000 € et le plafond de la sécurité sociale	80 % de la rémunération horaire brute
> au plafond de la sécurité sociale	75 % de la rémunération horaire brute

(*) L'indemnité ne peut dépasser 100 % de la rémunération nette du salarié.

Il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, **inter-contrats** ou inter-chantiers, sauf fermeture totale de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrats ou inter-chantiers plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les **dispositifs de formation**.

La branche dispose également d'un accord **d'Activité Partielle Longue Durée (« APLD »)**. Ce dispositif est une réponse aux difficultés déclenchées par la crise sanitaire, et permet de maintenir le dispositif de l'activité partielle sur le long terme, tout en apportant des garanties pour la protection de l'emploi. Cet accord prévoit trois seuils d'indemnisation :

Rémunération totale brute mensuelle	Indemnisation garantie (pourcentage de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98 %
Entre 2 100 € et le plafond de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale	75 %

TEMPS DE TRAVAIL : FORFAIT-JOUR ?

La convention collective prévoit 3 modalités de temps de travail. La 1^{ère} correspond aux 35h / semaine. Les autres s'appliquent aux salariés en mission :

Modalité de réalisation de missions	Modalité de réalisation de missions avec autonomie complète
<p>Personnel ne pouvant suivre strictement un horaire prédéfini mais disposant d'une autonomie moindre par rapport aux salariés en modalité "réalisation de missions avec autonomie complète". Pas de contrainte en termes de salaire ni de classification.</p> <p>35H hebdomadaires avec variations horaires éventuellement accomplies dans une limite de 10% maximum.</p> <p>219 jours par an maxi, hors éventuels jours d'ancienneté conventionnels</p>	<p>Personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou nécessitant une totale autonomie, dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées.</p> <p>Ils doivent bénéficier de la position 3 de la CCN ou avoir une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Leur rémunération doit être au moins égale à 120% du salaire minimum prévu par la grille conventionnelle.</p> <p>218 jours par an maximum, hors éventuels jours d'ancienneté conventionnels.</p>

PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE

Les entreprises ont l'obligation de souscrire à un **contrat de prévoyance** pour chaque salarié (sauf dispense), sans minimum de durée de contrat, d'ancienneté ou de temps de travail par semaine.

De même, le salarié doit être couvert par un contrat d'assurance pour le **remboursement des frais de santé**, souvent appelé « Mutuelle », qui vient en complément des remboursements de la Sécurité Sociale.

CONGES D'ANCIENNETE

Années d'ancienneté	Nombre de jours de congé d'ancienneté
5 ans	1 jour ouvré
10 ans	2 jours ouvrés
15 ans	3 jours ouvrés
20 ans	4 jours ouvrés

CONGES POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

Évènement	Droits du salarié
Mariage ou PACS	4 jours ouvrés
Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin déclaré	3 jours ouvrables
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés (consécutifs ou non)
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré
Survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	5 jours ouvrés
Décès d'un enfant s'il était lui-même parent	7 jours ouvrés
Congé de deuil (décès d'un enfant de moins de 25 ans à charge du salarié)	8 jours ouvrables
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés
Obsèques d'un autre ascendant (grand-parent, arrière-grand-parent...)	2 jours ouvrés

UNE SANCTION ? UN LICENCIEMENT ?

Si vous pensez que votre employeur souhaite vous sanctionner ou vous licencier, **dès réception d'une lettre de convocation à entretien préalable à sanction, agissez sans attendre et prenez contact avec FO !**

L'**indemnité de licenciement** est calculée de deux façons, c'est toujours le calcul le plus favorable qui s'applique pour le salarié :

Indemnité conventionnelle de licenciement ETAM	
Entre 8 mois et 10 ans	> 10 ans
1/4 mois par année de présence	1/3 mois par année de présence

Indemnité conventionnelle de licenciement Ingénieurs et Cadres	
Entre 8 mois et 2 ans	> 2 ans
1/4 mois par année de présence	1/3 mois par année de présence

Nous sommes présents dans toute la France !

VOS SOURCES D'INFORMATIONS

- Nos combats au niveau national et interprofessionnel : <https://www.force-ouvriere.fr/>
 - Nos combats au niveau de la branche : <https://fo-services.fr/> et <https://fecfo.fr/>
 - Le site de l'observatoire paritaire de la branche : <https://www.opiiec.fr>
-

VOS CONTACTS !

Section fédérale : Nicolas FAINTRENIE, services@fecfo.fr, 01 48 01 91 95

Adhérez sur <https://fo-services.fr/adhesion> ; Posez vos questions à l'adresse : services@fecfo.fr ou union.services@fecfo.fr

ADHÉREZ A FO !

En adhérant à **FO Services**, vous participez aux actions pour améliorer et défendre vos conditions de travail.

Rendez-vous sur <https://fo-services.fr/adhesion> pour connaître le tarif des cotisations 2023 et télécharger le bulletin d'adhésion. Vous pouvez également nous contacter directement par mail à union.services@fecfo.fr.