

**Salariés des entreprises TPE**  
**BUREAUX D'ÉTUDES 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 !*



*Les secteurs professionnels de la Section fédérale des Services de la FEC-FO recouvrent des secteurs professionnels divers dont les bureaux d'études, le conseil, l'ingénierie, les instituts de sondage, les services bancaires et financiers, l'informatique, les cabinets de recrutement, l'organisation de foires, salons et congrès, l'intérim, l'immobilier, les prestataires de services, les plates-formes téléphoniques, les gardiens d'immeuble, les salariés des cabinets d'avocats et d'experts comptables, les métiers de l'animation et du tourisme et du sport, etc. Certains de ces secteurs comptent parmi leur effectif une majorité d'ingénieurs et de cadres.*

**Face à l'évolution du travail, il est nécessaire de revendiquer de nouveaux droits pour les salariés**

Ces secteurs professionnels se développent tant en nombre d'entreprises que de salariés et représentent un poids croissant dans le secteur privé. Ils ont certaines caractéristiques communes :

- > Les salariés peuvent être à la fois **nomades** - amenés à travailler chez un client - **et sédentaires** - étant amenés à travailler dans les locaux de l'entreprise ou à leur domicile, au travers du télétravail notamment ;
- > Une incitation forte faite aux salariés de **"rester connectés"** avec leur entreprise via leur téléphone mobile et leur PC ;
- > Le développement de la **sous-traitance** avec ses contraintes de budgets et d'organisation, imposées au niveau du contrat commercial par le client donneur d'ordres, qui définissent souvent les conditions de travail des salariés des TPE ;
- > La notion de mission se substitue à la fourniture d'heures de travail ;
- > Le développement d'une **part fluctuante et subjective (variable et primes exceptionnelles) de la rémunération** au détriment de la part fixe du salaire (ne pouvant baisser) avec des critères de satisfaction du client et du donneur d'ordre.

**Les modes de travail évoluent** régulièrement, comme les connexion via le téléphone, le télétravail, qui tous ont de forts impacts sur l'équilibre entre les parties professionnelle et personnelle de la vie des salariés. C'est pourquoi, FO revendique de nouveaux droits pour encadrer ces pratiques, et souhaite des accords sur le droit à la déconnexion et/ou le télétravail.



# LES SALAIRES MINIMUM NÉGOCIÉS ET APPLICABLES

## DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

La grille des salaires se base sur la classification de votre emploi, qui doit figurer sur votre fiche de paye. 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,...

| ETAM     |             |                      |
|----------|-------------|----------------------|
| Position | Coefficient | Salaire mensuel brut |
| 1.3.1    | 220         | 1 510,00 €           |
| 1.3.2    | 230         | 1 512,80 €           |
| 1.4.1    | 240         | 1 541,90 €           |
| 1.4.2    | 250         | 1 571,00 €           |
| 2.1      | 275         | 1 650,75 €           |
| 2.2      | 310         | 1 752,60 €           |
| 2.3      | 355         | 1 883,55 €           |
| 3.1      | 400         | 2 019,80 €           |
| 3.2      | 450         | 2 165,30 €           |
| 3.3      | 500         | 2 310,80 €           |

| CADRES   |             |                      |
|----------|-------------|----------------------|
| Position | Coefficient | Salaire mensuel brut |
| 1.1      | 95          | 1 948,45 €           |
| 1.2      | 100         | 2 051,00 €           |
| 2.1      | 105         | 2 153,55 €           |
| 2.1      | 115         | 2 358,65 €           |
| 2.2      | 130         | 2 666,30 €           |
| 2.3      | 150         | 3 076,50 €           |
| 3.1      | 170         | 3 473,10 €           |
| 3.2      | 210         | 4 290,30 €           |
| 3.3      | 270         | 5 516,10 €           |

### INFORMEZ-VOUS !

**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**

ou

Rendez-vous sur le site  
**www.fecfo-services-syntec.fr**



## La période d'essai

Pour l'embauche en CDI, la période d'essai est définie :

| Durée maximale de la période d'essai      | Initiale | Exceptionnellement, si renouvellement, après accord écrit du salarié |
|---|----------|--|
| Ouvrier ou employé 1 <sup>er</sup> niveau | 1 mois   | + 1 mois maximum   |
| Technicien ou Agent de Maîtrise           | 2 mois   | + 2 mois maximum   |
| Ingénieurs et Cadres                      | 3 mois   | + 3 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.

## Activité 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 défini par l'accord de 2013 et 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 | 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-contrat** ou inter-chantier, 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-contrat ou inter-chantier 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**.

# TEMPS DE TRAVAIL : FORFAIT-JOUR ?

La convention collective prévoit trois modalités de temps de travail. La première correspond aux 35h par semaine. Les deux suivantes sont réservées aux salariés en mission :

## Modalité de réalisation de missions

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.

35 heures hebdomadaires avec variations horaires éventuellement accomplies dans une limite de 10% maximum.

**219 jours par an maximum, hors éventuels jours d'ancienneté conventionnels.**

## Modalité de réalisation de missions avec autonomie complète

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.

Ils doivent bénéficier de la position 3 de la convention collective ou avoir une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ou être mandataire social. Leur rémunération doit être au moins égale à 120% du salaire minimum prévu par la grille conventionnelle.

**218 jours par an maximum, hors éventuels jours d'ancienneté conventionnels.**

# PRÉVOYANCE & FRAIS DE SANTÉ

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. Le salarié bénéficie des garanties tant qu'il est rémunéré par l'employeur ou qu'il perçoit des indemnités journalières par la Sécurité Sociale. Cette garantie protège les salariés dans les gros coups durs : incapacité, invalidité et décès.

De même, le salarié doit être couvert par un contrat de complémentaire frais de santé, souvent appelé "Mutuelle", qui vient en complément des remboursements de la Sécurité Sociale.

Vous pouvez consulter les grilles de garanties minimum sur le site [www.fecfo-services-syntec.fr](http://www.fecfo-services-syntec.fr) et prendre contact avec nos militants pour échanger sur le sujet.



**INFORMEZ-VOUS !**

**Des militants FO peuvent vous aider pour vos démarches santé ou prévoyance, par mail à [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)**

# CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS EXCEPTIONNELS

| Événement   | Droits du salarié                 |
|---|-----------------------------------|
| Mariage ou PACS   | 4 jours ouvrés                    |
| Décès du conjoint   | 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 ouvrables                 |
| Décès d'un enfant   | 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, d'une sœur | 3 jours ouvrables                 |
| Obsèques d'un autre ascendant (Grand-parent, arrière-grand-parent)                | 2 jours ouvrés                    |

\* Conjoint désigne également le partenaire de PACS ou le concubin déclaré



## Congés d'ancienneté

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



**Vous souhaitez  
changer d'entreprise ?  
une démission ?  
une rupture  
conventionnelle ?**

Les conséquences légales d'une démission et d'une rupture conventionnelle sont très différentes. Il est important de faire le point et d'être accompagné dans ce changement.



**Un licenciement ?**

Prenez contact avec nos militants dans les plus brefs délais sur [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)

**Nous sommes présents dans toute la France !**

| Classification | Indemnité conventionnelle de licenciement |   |  | Indemnité légale de licenciement (R1234-2 du Code du Travail)  |
|----------------|---|---|--|--|
|                | <2 ans                                    | Entre 2 ans et 20 ans                             | > 20 ans   |  |
| ETAM           | 0   | 1/4 mois par année de présence                    | 0,3 mois par année de présence, plafonné à 10 mois | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/4 mois par année de présence à partir de 8 mois jusqu'à 10 ans</li> </ul> |
| IC             | 0   | 1/3 mois par année de présence plafonné à 12 mois |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/3 mois par année au-delà de 10 ans + 2 mois maximum</li> </ul>            |



# VOS CONTACTS POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES TPE – SYNTEC

## Salarié et négociateur de la Convention Collective :

Robert BERAUD ✉ fo.dsp@free.fr ☎ 06 98 71 45 94 (Sud Est)

## Responsables du secteur :

Muriel BLANCKART ✉ muriel.blanckart@wanadoo.fr ☎ 06 70 76 60 01 (Nord Ouest)

Jean-Luc BOUSCARY ✉ jlbouscary.altran@gmail.com ☎ 06 62 16 46 91 (Sud Est)

Michel MARTINEZ ✉ michel.b.martinez@gmail.com ☎ 06 65 34 96 02 (Sud Ouest)

Pierre-Jean FELD ✉ pierrejean.feld@gmail.com ☎ 06 64 53 94 95 (IDF)

## Section fédérale des Services :

Nicolas FAINTRENIE ✉ services@fecfo.fr ☎ 01 48 01 91 95

## Restons en contact

Prendre la page en photo et l'envoyer

par MMS au 07 70 65 23 45

par mail à services@fecfo.fr

ou

Envoyer par courrier à FECFO – Services, 54 Rue d'Hauteville, 75010 Paris



- Je souhaite
- recevoir les prochaines éditions du livret Syntec (C.C. 1486)
  - recevoir les guides 2020 concernant les mesures liées au Covid et à l'activité partielle
  - être appelé par un militant FO
  - adhérer au syndicat FO

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Mail : \_\_\_\_\_

Adresse postale : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Je suis salarié(e) de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Convention Collective : \_\_\_\_\_

Métier : \_\_\_\_\_

Ville / Département : \_\_\_\_\_

Date et signature : \_\_\_\_\_