



**ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL MIS EN ŒUVRE
AU SEIN DE L'U.E.S. GFI INFORMATIQUE**

Entre,

L'U.E.S. GFI Informatique, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001, représentée par M. Jacques TORDJMAN, en vertu des mandats dont il dispose à cet effet ;

Et,

M. Jean François GUILBOT, délégué syndical central CGT de l'U.E.S. GFI Informatique,

M. Yves BARONE, délégué syndical central CFE-CGC de l'U.E.S. GFI Informatique,

M. Michel GHETTEM, délégué syndical central CFDT de l'U.E.S. GFI Informatique,

, délégué syndical central CGT-FO de l'U.E.S. GFI Informatique.

MG

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux sociétés faisant partie du périmètre de l'Unité Economique et Sociale (UES) défini par accord du 21 Mars 2001 portant création de l'UES GFI Informatique.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux collaborateurs en mission à l'étranger (expatriés, détachés, etc...), qui sont soumis à la réglementation locale en matière de durée du travail.

CHAPITRE 2 – REDUCTION COLLECTIVE DE LA DUREE DU TRAVAIL

§ 1 – textes légaux et réglementaires

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de la loi du 19 Janvier 2000, de ses décrets d'application et des dispositions de l'accord Syntec du 22 Juin 1999 étendu par arrêté du 22 Novembre 2000.

§ 2 – date d'entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixé au 1^{er} Juin 2001.

§ 3 – définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L.212-4 alinéa 1 du code du travail, « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Ainsi, ne sont pas considérées comme temps de travail effectif, notamment les périodes suivantes :

- les périodes de repas ;
- les périodes d'astreinte.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les collaborateurs sont répartis en trois modalités de gestion du temps de travail : modalité standard, modalité réalisation de mission et modalité réalisation de mission avec autonomie complète.

§ 1 – Modalité standard

a – collaborateurs concernés par cette modalité.

Tous les collaborateurs :

- Employés (coefficients 200 à 275), Agents de maîtrise (coefficient 310 à 400) et Assimilés cadres (coefficients 450 et 500) ;

Ingénieurs et Cadres dont la rémunération annuelle est inférieure à une fois le plafond de la sécurité sociale (176.400 F. pour l'année 2000).

L'affectation dans la présente modalité se fera – pour les cadres concernés – sur la base de la rémunération de l'année précédente (pour l'an 2001 la référence est 2000). Pour les nouveaux collaborateurs, cela se fera sur la base de la rémunération brute annuelle théorique.

b – organisation de la réduction du temps de travail

La durée du travail est réduite à 35 heures hebdomadaire en moyenne sur l'année. Cette réduction se fait :

- d'une part, par une réduction de l'horaire hebdomadaire de référence ramené à 37 heures ;
- d'autre part, par l'octroi de 10 jours supplémentaires de repos par an – période de 12 mois à compter du 1^{er} Juin 2001 – en sus des 27 jours de congés payés conventionnels et, le cas échéant des jours d'ancienneté conventionnels.

La répartition du temps de travail se fait sur 5 jours, du Lundi au Vendredi.

Seules les heures effectuées au-delà de 1.600 heures sur la période de référence ont la nature d'heures supplémentaires.

Ce plafond ne s'applique qu'aux salariés ayant un droit à congés payés complet au début de la période de référence.

Le décompte du temps de travail effectif se fait sur le C.R.A. (compte-rendu d'activité) qui vaut document déclaratif d'activité. Les C.R.A. sont établis en jour, avec mention hebdomadaire des heures de travail effectif effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence, validées par la hiérarchie. Ces dépassements sont comptabilisés au crédit du Compte de Temps Disponible.

Si la durée de travail effectif du collaborateur est de 35 heures (soit chez le client, soit dans une agence GFI), les deux heures par rapport à l'horaire de référence hebdomadaire de 37 heures viennent au débit du Compte de Temps Disponible.

Par ailleurs, en cas d'absence au cours de la semaine notamment, pour congés payés, jours RTT, jours fériés, maladie supérieure à 90 jours, congés sans solde, congés exceptionnels, absences autorisées, il ne peut y avoir dépassement de l'horaire de référence, que si le nombre d'heures de temps de travail effectif est au moins égal à 37 heures.

Le temps de travail effectif correspondant à des travaux exceptionnels effectués de nuit, le dimanche ou les jours fériés, donne lieu à une compensation correspondant à ces sujétions particulières de travail, selon les modalités en vigueur dans l'UES.

§2 – Modalité réalisation de mission

a – collaborateurs concernés par cette modalité.

Tous les collaborateurs Ingénieurs et Cadres – à l'exception de ceux gérés dans les modalités standard ou réalisation de mission avec autonomie complète - dont la rémunération brute annuelle est au moins égale au plafond de la sécurité sociale (176.400 F. pour l'année 2000).

La rémunération annuelle de chaque collaborateur concerné doit être au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'affectation dans la présente modalité se fera – pour les cadres concernés – sur la base de la rémunération de l'année précédente (pour l'an 2001 la référence est 2000). Pour les nouveaux collaborateurs, cela se fera sur la base de la rémunération brute annuelle théorique.

b – organisation de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail effectif comporte une réduction hebdomadaire du temps de travail effectif, dans le cadre d'une convention de forfait hebdomadaire horaire fixée à 38h30mn, et l'attribution de 10 jours supplémentaires de repos par période de 12 mois à compter du 1^{er} Juin 2001, – en sus des 27 jours de congés payés conventionnels et, le cas échéant des jours d'ancienneté conventionnels.

Le plafond annuel maximum de jours travaillés est fixé à 217 jours, hors ancienneté conventionnelle. Ce plafond ne s'applique qu'aux salariés ayant un droit à congés payés complet au début de la période de référence.

Cependant, compte tenu de la nature des missions exercées par les collaborateurs concernées par la modalité réalisation de mission, ceux-ci disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur activité et ne peuvent ainsi suivre strictement un horaire prédéfini.

Le décompte du temps de travail se fait sur le C.R.A. (compte-rendu d'activité) qui vaut document déclaratif d'activité. Les C.R.A. sont établis en jour, avec mention hebdomadaire des heures effectuées au-delà de 38 h 30 mn., validées par la hiérarchie. Ces dépassements sont comptabilisés au crédit du Compte de Temps Disponible.

En application de l'accord Syntec, les parties signataires conviennent que le dépassement significatif du temps de travail effectif, effectué à la demande de la hiérarchie, est celui qui a lieu exceptionnellement en dehors de l'horaire habituel, c'est-à-dire de nuit, les samedi, dimanche ou jour férié ; le temps de travail effectif est comptabilisé par unité forfaitaire de 3h30mn.

Cette Tranche Exceptionnelle d'Activité (TEA) correspondant à une demi-journée est imputée au crédit du Compte de Temps Disponible (CTD).

La rémunération de base des collaborateurs de la modalité réalisation de mission comprend les variations d'horaires éventuellement accomplies dans la limite maximum de 38 heures 30 mn. Les heures ainsi comprises dans cette variation ne sont pas des heures supplémentaires.

§ 3 - Modalité réalisation de mission avec autonomie complète

a – collaborateurs concernés par cette modalité

Les collaborateurs qui exercent des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite de travaux et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées.

Ils doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.

Ces collaborateurs doivent avoir une classification au moins égale à la position 3.1 de la convention Syntec (coefficient 170), et leur fonction doit correspondre à ces critères, ou avoir une rémunération brute annuelle au moins égale à deux fois le plafond de la sécurité sociale (352.800 F. en 2000). Dans le cas contraire, ils sont affectés en modalité réalisation de mission.

La rémunération annuelle de chaque collaborateur concerné doit être au moins égale à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie.

b – organisation de la réduction du temps de travail

La gestion du temps de travail effectif de ces cadres se fait dans le cadre d'une convention de forfait annuelle en jours.

Dans le cadre de cette modalité, la réduction annuelle du temps de travail effectif est obtenue en réduisant le nombre de jours effectivement travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Ce nombre de jours est fixé à 10 par période de 12 mois à compter du 1^{er} Juin 2001.

Le plafond annuel maximum de jours travaillés est fixé à 217 jours, hors ancienneté conventionnelle.

Ce plafond ne s'applique qu'aux salariés ayant un droit à congés payés complet au début de la période de référence.

Le décompte du temps de travail se fait sur le C.R.A. (compte-rendu d'activité) qui vaut document déclaratif d'activité.

La rémunération annuelle des collaborateurs concernés correspond à 217 jours travaillés par an ; cette rémunération a un caractère forfaitaire, et est indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées.

Une fois par an, le suivi de la charge de travail de ces collaborateurs fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Des avenants au contrat de travail seront régularisés avec chacun des collaborateurs concernés par cette modalité.

CHAPITRE 4 – MODALITES D'ORGANISATION DES JOURS RTT

§ 1 – principe

En application du présent accord, à compter du 1^{er} Juin 2001, le nombre de jours de repos attribué au titre de la RTT est fixé à 10 jours pour la période de référence 1^{er} Juin N au 31 Mai N+1 (pour un salarié à temps complet présent toute la période de référence).

Les jours de repos disponibles au titre de la RTT sont portés au crédit du Compte de Temps Disponible (C.T.D.), comme indiqué au § 2.

Compte tenu du nombre de jours de congés payés conventionnels (27j ouvrés pour un an de présence), du nombre de jours RTT prévus par le présent accord (10 j ouvrés) ainsi que de la répartition de ces derniers entre le salarié et l'entreprise (6 j salarié / 4 j entreprise), les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de mettre en oeuvre les dispositions relatives aux jours supplémentaires de congés pour fractionnement.

§ 2 – Le compte de temps disponible (C.T.D.)

Le Compte de Temps Disponible (C.T.D.) a pour objet de gérer sur la période de référence, les sur-activités et les sous-activités, ainsi que les jours de repos attribués au titre de la RTT.

La période de gestion est fixée du 1^{er} Juin N au 31 Mai N + 1.

2.1 – les règles d'alimentation du CTD

Le C.T.D. est divisé en deux parties :

- jours RTT salarié ;
- jours RTT entreprise.

En début de période de référence, les jours de RTT sont affectés par anticipation sur le C.T.D.

a – jours RTT salarié :

Il est attribué 6 jours RTT salarié.

Ce nombre de jours est :

- augmenté des tranches exceptionnelles d'activité (3h30mn = 0,5j) ;
- diminué des jours pris à l'initiative du salarié ;
- augmenté des jours d'acquisition volontaire ;
- augmenté des dépassements de l'horaire de référence.

b – jours RTT entreprise :

Il est attribué 4 jours RTT entreprise.

En l'absence de périodes de sous-activité ou de fermeture de sites client ou de sites entreprise, le collaborateur dispose de ce nombre de jours à prendre en accord de sa hiérarchie.

2.2 – les règles de gestion du C.T.D.

La prise des jours RTT s'effectue selon des règles propres à chaque unité, dans le respect des besoins du service, c'est-à-dire en priorité pendant les périodes de sous-activité.

Le C.T.D. individualisé de chaque collaborateur est tenu mensuellement ; le solde du C.T.D. est précisé sur le bulletin de paye.

La prise de jours RTT salarié fait l'objet d'une demande écrite auprès de la hiérarchie, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires.

M.C. : A cet effet, le collaborateur utilise l'imprimé de demande de congés (colonne RTT salarié).

En l'absence de jours de RTT entreprise (ex : absence de sous-activité), le collaborateur utilise la même procédure pour demander à disposer de ces jours RTT entreprise.

La prise de jours RTT entreprise fait l'objet, de la part du manager, d'une information écrite auprès du collaborateur, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires.

A cet effet, le manager utilise l'imprimé de demande de congés (colonne RTT entreprise).

Au cours du dernier trimestre de la période de référence, si le solde du C.T.D. est au moins égal à 3 jours, il est établi entre le collaborateur et sa hiérarchie un planning de prise du solde des jours RTT (salarié et entreprise).

Si pour des contraintes de services et à la demande de la hiérarchie, ces jours ne peuvent être pris avant fin Mai, leur prise sera exceptionnellement reportée à l'issue de la période de référence – dans la limite de trois mois supplémentaires -, et consommés en priorité avant tout autre congé.

A cette possibilité de report pourra être substitué un dispositif alternatif d'épargne équivalent au temps correspondant, en particulier un Compte Epargne Temps.

2.3 – incidence des absences sur les jours RTT

L'acquisition des jours RTT se fait par mois civil complet, à terme échu.

Pour les salariés entrant en cours d'année, les jours de repos attribués au titre de la RTT sont acquis au prorata du temps de présence, par mois civil complet.

Les collaborateurs n'acquièrent aucun droit au titre de la RTT, au cours, notamment, des périodes suivantes : maladie supérieure à 90 jours, congé sans solde supérieur à un mois, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé individuel de formation, congé parental d'éducation (hors activité à temps partiel), service national.

En cas de départ en cours d'année, les jours de repos attribués au titre de la RTT sont décomptés au prorata du temps de présence :

- si le salarié a pris plus de jours que ceux auxquels il peut prétendre, la compensation sera effectuée dans son solde de tout compte ;
- si le salarié a pris moins de jours que ceux auxquels il peut prétendre, le reliquat de ces jours doit être impérativement soldé au cours du préavis, sans qu'il y ait prolongation de celui-ci.

Pour la comptabilisation du nombre de jours travaillés permettant la comparaison avec le plafond en jours (217j), les périodes d'absence suivantes sont assimilées à du temps de travail effectif :

- les jours d'absences pour maladie inférieures à 90 jours, maternité, accident du travail/trajet ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les périodes de formation professionnelle (hors co-investissement et congé individuel de formation) ;
- les jours supplémentaires de RTT en application du chapitre 5

Les jours de repos attribués au titre de la RTT (salariés et entreprise) sont diminués des jours de fermeture de sites client et des jours de fermeture de sites entreprise.

CHAPITRE 5 – ACQUISITION VOLONTAIRE DE JOURS DE R.T.T.

Les collaborateurs peuvent au début de chaque période de référence - en contrepartie d'une réduction proportionnelle de leur rémunération – acquérir des jours supplémentaires de RTT, après accord de la hiérarchie, dans les proportions suivantes : 4, 8 ou 12 jours.

Ces jours RTT seront à prendre à l'initiative du collaborateur au cours de la période.

Ils seront ajoutés au crédit du C.T.D. – jours RTT salarié.

Les modalités de réduction de la rémunération seront fixées individuellement par avenant au contrat de travail.

La valorisation de ces jours sera identique à celle d'un jour de congé payé.

CHAPITRE 6 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1 – réduction du temps de travail

Les salariés sous contrat de travail à temps partiel bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet.

La rémunération des salariés concernés, ainsi que la répartition des jours travaillés sur la semaine, restent inchangées.

La réduction du temps de travail de ces collaborateurs se fait par l'octroi de jours de repos supplémentaires qui seront pris à l'initiative du salarié et de l'employeur dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet.

2 – Passage de temps partiel à temps complet

En application de l'accord Syntec du 22 Juin 1999, les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

Après accord de la hiérarchie – celui-ci s'effectuera dans les conditions suivantes :

- détermination du coefficient avec lequel le contrat temps partiel a été conclu ;
- rétablissement du salaire temps plein = salaire temps partiel / coefficient ;
- répartition du temps de travail sur 5 jours du Lundi au Vendredi ;
- attribution de la totalité des jours RTT pour une année complète de présence ;

3 – passage de temps complet à temps partiel

Après accord de la hiérarchie, ce passage à temps partiel s'effectuera, par avenant au contrat de travail de la manière suivante :

- détermination du coefficient temps partiel (nouvel horaire hebdomadaire) et de la répartition sur la semaine ;
- calcul du salaire temps partiel en multipliant le salaire temps plein par ce coefficient ;
- attribution de jours RTT au prorata du temps de présence ;

4 - en cas de changement de situation au cours de la période de référence, l'attribution qui permet des prises de congés par anticipation et l'acquisition des droits (nombre de jours RTT) sur cette même période est faite au prorata respectif des périodes temps complet / temps partiel.

CHAPITRE 7 – EMPLOI

Le Groupe GFI conduit une stratégie dynamique de croissance des effectifs depuis plusieurs années. En 2000, en France, le groupe a recruté plus de 1000 collaborateurs, et prévoit de recruter plus de 1200 collaborateurs en 2001.

La RTT et la nécessité concomitante de garantir la compétitivité de l'entreprise engageront à rechercher les organisations les plus efficaces que ce soit au niveau des équipes techniques de projet dans chacune de leur composantes y compris de support technique et administratif ou au niveau des fonctions administratives et commerciales.

Le Groupe GFI entend poursuivre en France sa croissance dans le respect de ses objectifs de rentabilité et en conséquence prévoit une croissance de 6 % au moins de ses effectifs globaux en France.

CHAPITRE 8 – CONTROLE ET SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Une commission paritaire dite « de suivi » est instituée afin d'assurer l'adaptation du présent accord et d'y apporter toutes modifications qui s'avèreraient utiles.

Cette commission est composée d'un membre par organisation signataire, de quatre représentants élus du Comité Central de l'UES, et de deux membres de la Direction.

Cette commission se réunira deux fois par an à la fin de chaque semestre afin d'analyser les difficultés éventuelles d'application et/ou d'interprétation du présent accord et d'étudier, le cas échéant, toutes solutions pouvant améliorer la mise en œuvre de ces dispositions.

CHAPITRE 9 – DUREE – REVISION - DENONCIATION

1 – durée de l'accord

Le présent accord – conclu pour une durée indéterminée - entre en vigueur le 1^{er} Juin 2001.

2 – révision et dénonciation

Le présent accord pourra néanmoins être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception adressée par son auteur à tous les autres signataires de l'accord, et ce sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Les parties signataires conviennent que l'accord constitue un tout indivisible et qu'en conséquence il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Par ailleurs, en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au droit de la durée du travail, les parties signataires se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'arrêter les modifications éventuellement nécessaires au présent accord.

Dans cette hypothèse, la Direction et les partenaires sociaux se réuniront pour discuter des modalités d'un nouvel accord.

CHAPITRE 10 – DEPOT ET PUBLICITE

En application des dispositions des articles L.132-10 et L. 135-7 du code du travail, le présent accord sera déposé à la diligence de l'employeur, en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de PARIS.
Un autre exemplaire sera déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS.

Fait à Paris le 31 Mai 2001
En 10 exemplaires originaux

Pour l'U.E.S. GFI Informatique
Jacques TORDJMAN

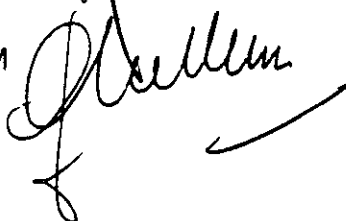


Pour la C.G.T.
Jean François GUILBOT

Pour la C.F.E.-C.G.C.
Yves BARONE



Pour la C.F.D.T.
Michel GHETTEM



Pour la C.G.T – F.O.