

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE



ACCORD SUR LA RÉDUCTION ET
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre l'Unité Économique et Sociale Logica France, reconnue par accord le 23 janvier 2007, représentée par Monsieur Eric ESTRIER, en vertu des mandats dont il dispose à cet effet,

d'une part,

et

- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Gérard LEVY en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Michel BANCAL en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CGT représentée par Madame Naïma MOUSSADYK en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ;
- L'organisation syndicale CGT-FO représentée par Madame Pierrette CHEVANCE en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ;

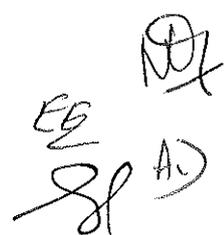
d'autre part.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials and names, located in the bottom right corner of the page.

CHAPITRE 1 : PRÉAMBULE :	4
CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
ARTICLE 2.1 - CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2.2 - RÉGIME JURIDIQUE	4
ARTICLE 2.3 – DURÉE	5
CHAPITRE 3 : TEMPS DE TRAVAIL	5
ARTICLE 3.1- DÉFINITIONS GÉNÉRALES	5
ARTICLE 3.2 - DÉFINITION DES MODALITÉS ET AFFECTATION DES SALARIÉS	6
Article 3.2.1 - Salariés affectés à la modalité standard (MS)	7
Article 3.2.2 - Salariés affectés à la modalité de réalisation de missions (RM)	7
Article 3.2.3 : Salariés affectés à la modalité autonomie complète (AC)	7
Article 3.2.4 - Cadres dirigeants	8
ARTICLE 3.3 - MODALITÉS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	8
Article 3.3.1 - Pour les salariés à temps complet	8
A. Modalité Standard (Salariés dont le temps de travail effectif est décompté en heures)	8
B. Modalités Réalisation de Missions (RM)	10
C. Modalités Autonomie Complète	11
D. Modalités Cadres Dirigeants	12
Article 3.3.2 - Pour les salariés à temps partiel	13
Article 3.3.3– Salariés des départements alsace/moselle	14
ARTICLE 3.4 – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL	15
CHAPITRE 4 : GESTION DES JOURS DE REPOS RTT	16
ARTICLE 4.1 : ORGANISATION DU TRAVAIL SUR L'ANNÉE PAR L'OCTROI DE JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	16
Article 4.1.1 : Les modalités d'acquisition et de prise des jours de réduction du temps de travail (jours Q1)	16
F.1 : Acquisition	16
F.2 Utilisation des jours du quota Q1 des modalités MS et RM	16
F.3 Utilisation des jours du quota Q1 des modalités AC et Cadres Dirigeants en positions 3.2	17
F.4 Dispositions communes à toutes les modalités	17
Article 4.1.2 : Incidence des absences	17
ARTICLE 4.2. JOURS DE REPOS COMPLÉMENTAIRES (JOURS Q2)	18
Article 4.2.1 : Acquisition	18
Article 4.2.2 : Utilisation	18
CHAPITRE 5 : REMUNERATION DES ASTREINTES	18
CHAPITRE 6 : COMPTE ÉPARGNE TEMPS	19
CHAPITRE 7 : JOURNEE DE SOLIDARITE	19

CHAPITRE 8 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	19
Article 8.1 : affectation nouvelle à la modalité MS	19
Article 8.2 : affectation nouvelle à la modalité RM	20
Article 8.3 : affectation nouvelle à la modalité AC	20
CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES	20
Article 9.1 : Clause de forclusion	20
Article 9.2 : Dénonciation- révision	21
Article 9.3 - Commission de suivi	21
Article 9.4 - Publicité du présent accord	22

EG
sp
AD



CHAPITRE 1 : Préambule :

Il est rappelé qu'à la suite de la prise en location gérance de LogicaCMG SAS par Unilog, une négociation s'est engagée en vue de l'harmonisation des dispositions en vigueur au sein de chacune des sociétés en matière de temps de travail.

Les parties sont parvenues à arrêter les termes du présent accord Logica qui a pour objet de définir les modalités et dispositions d'aménagement et d'organisation du temps de travail en vue de concilier au mieux les intérêts des salariés et de l'entreprise.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à tous les accords antérieurs et usages applicables en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail et notamment l'accord de médiation LogicaCMG signé le 2 mai 2006 et l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail Unilog signé le 9 mars 2000 et ses avenants successifs.

Les parties ont donc convenu des dispositions suivantes :

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 2.1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de l'U.E.S Logica France, à l'exception des cadres dirigeants visés à l'article 3.2.4 du présent accord. Les salariés expatriés au sens de la sécurité sociale et les salariés détachés hors de France métropolitaine pour une durée supérieure à trois mois (missions de plus de trois mois consécutifs) verront préciser dans un avenant à leur contrat de travail les conditions d'organisation du temps de travail pendant la période de détachement ou d'expatriation. Dans les cas de détachement les conditions ne sauraient être moins favorables que celles du présent accord, elles seront le cas échéant adaptées aux spécificités du pays de détachement.

ARTICLE 2.2 - RÉGIME JURIDIQUE

Les articles du présent accord se substituent, à sa date de prise d'effet, à tout autre mode ou définition d'organisation et/ou de décompte du temps de travail résultant d'accords collectifs et leurs avenants, d'usages ou de mesures générales de toute nature, définis antérieurement.

Le règlement intérieur sera mis à jour par avenant en ce qui concerne l'horaire collectif.



Toute disposition qui n'aurait pas fait l'objet d'adaptation ou de précision par un article du présent accord est par nature régie par l'accord de branche Syntec ou la législation en vigueur.

ARTICLE 2.3 – DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

CHAPITRE 3 : TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise emploie une majorité de cadres mais dont le temps de travail n'est pas organisé de la même façon selon leur responsabilité, la nature des missions qui leur sont confiées et le niveau d'autonomie dont ils disposent dans l'entreprise.

Les parties reconnaissent l'existence de ces différentes modalités d'organisation du temps de travail et définissent au présent chapitre, les dispositions particulières à chacune.

ARTICLE 3.1- DÉFINITIONS GÉNÉRALES

- **Temps de travail effectif**

Conformément à l'article L. 3121-1 du nouveau code du travail (article L.212-4 de l'ancien 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. »

Les parties conviennent par ailleurs, que les temps de pause (hors pause déjeuner), sont rémunérés comme du temps de travail.

- **Temps de trajet**

Conformément à l'article L. 3121-4 du nouveau code du travail (article L.212-4 al.4 de l'ancien Code du Travail, « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif. ». Quand il dépasse le temps normal de trajet, il doit faire l'objet d'une contrepartie. Le temps de trajet des déplacements à l'étranger répond aux dispositions de la convention collective.

- **Astreintes**

Conformément à l'article L. 3121-5 du nouveau code du travail (article L.212-4 bis de l'ancien Code du Travail, « constitue une période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ».

Les Parties se sont mises d'accord pour considérer que l'astreinte peut être appliquée quand le salarié n'est pas à son domicile ou à proximité, mais est en mesure d'intervenir dans un délai court compatible avec les conditions requises par l'astreinte considérée.

La période d'astreinte, tant qu'aucune intervention n'est déclenchée, (c'est-à-dire le temps d'attente) est assimilée à du temps de repos qui donne lieu aux compensations en vigueur dans l'entreprise.

En cas d'intervention, la durée de cette intervention et le temps de restauration éventuellement nécessaire sont assimilés à du temps de travail effectif.

Si le salarié pour être en mesure d'effectuer son astreinte est assujéti à une résidence différente de sa résidence principale, le temps d'attente dans ce cas là sera rémunéré comme du temps de travail.

Il est précisé que les temps de déplacement consécutifs à une nécessaire intervention en astreinte sont assimilés à du temps de travail effectif.

- **Temps de repas**

Les temps de repas ne sont pas du temps de travail effectif et ne donnent pas lieu à rémunération sauf lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

- **Rémunération**

On entendra par rémunération dans l'ensemble des définitions ci-après le cumul annuel du salaire de base et de la Prime vacance de chacun

- **Salaire**

On entendra par salaire dans l'ensemble des définitions ci-après le cumul annuel du salaire de base de chacun.

ARTICLE 3.2 - DÉFINITION DES MODALITÉS ET AFFECTATION DES SALARIÉS

Les parties signataires reconnaissent l'existence, au sein de l'UES, de trois modalités d'organisation du temps de travail. Ces modalités correspondent aux définitions de l'accord national du 22 juin 1999.

Les règles d'aménagement et de réduction du temps de travail propres à chacune de ces modalités sont organisées selon les dispositions des articles 3.4 et suivants du présent accord.

Les salariés peuvent être amenés à changer de modalité en fonction de leur évolution professionnelle dans l'entreprise ou en cas de modifications réglementaires. Le simple changement de modalité ne pourra en aucun cas entraîner de baisse de salaire.

ARTICLE 3.2.1 - SALARIÉS AFFECTÉS À LA MODALITÉ STANDARD (MS)

Il s'agit des salariés qui répondent à une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- non cadres
- cadres dont la position est strictement inférieure à 2.2 et dont le coefficient est strictement inférieur à 130
- tout cadre dont la rémunération annuelle est strictement inférieure au PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale)
- des éventuels salariés qui auraient refusé leur affectation dans une autre modalité indépendamment de la période de mise en œuvre du présent accord.

ARTICLE 3.2.2 - SALARIÉS AFFECTÉS A LA MODALITÉ DE RÉALISATION DE MISSIONS (RM)

Cette modalité s'applique aux salariés non concernés par la modalité standard ou la modalité en autonomie complète.

Plus précisément, elle concerne les ingénieurs et cadres :

- relevant a minima de la position 2.2 et du coefficient 130 et au plus du coefficient 170, soit la position 3.1 de la convention collective nationale Syntec,
- et dont la rémunération au moment de leur affectation dans la modalité est au moins égale au PASS.

ARTICLE 3.2.3 : SALARIÉS AFFECTÉS À LA MODALITÉ AUTOMIE COMPLÈTE (AC)

Les salariés concernés par cette modalité disposent d'une très large initiative, d'une grande autonomie, d'une liberté et d'une indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur sont confiées.

Cette modalité concerne les salariés qui répondent à une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- cadres relevant a minima de la position 3.1 de la convention collective (coefficient strictement inférieur à 210) et ne relevant pas de la modalité RM ;
- tous les cadres dont la rémunération annuelle est au minimum égale à deux fois le PASS et qui ne sont pas cadres dirigeants.

EE NOX
A.)

ARTICLE 3.2.4 - CADRES DIRIGEANTS

Conformément à l'article L. 3111-2 du nouveau Code du Travail (article L.212-15-1 de l'ancien Code du Travail), la classification d'un salarié dans la catégorie des cadres dirigeants ne peut s'opérer que lorsque le salarié a :

- des responsabilités importantes dans l'exercice de ses fonctions impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps,
- un pouvoir de décision largement autonome,
- un niveau de rémunération élevé.

Les salariés classés dans cette catégorie sont soit :

- des cadres relevant de la position 3.3 de la convention collective Syntec et qui font partie d'un comité de direction d'une des sociétés juridiques composant l'UES et dont le coefficient sera a minima 270.
- dans l'organisation de l'entreprise, des cadres relevant de la position 3.2 de la convention collective (coefficient 210)

ARTICLE 3.3 - MODALITÉS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

À l'exception des cadres dirigeants, l'ensemble des salariés de l'UES bénéficie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

En fonction des besoins d'organisation, ou de la nature des fonctions des salariés, les modalités d'application de la réduction du temps de travail sont diversifiées.

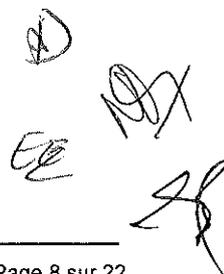
ARTICLE 3.3.1 - POUR LES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

A. Modalité Standard (Salariés dont le temps de travail effectif est décompté en heures)

La durée annuelle du travail des salariés de cette modalité est de 1607 heures (pour une année civile entière, journée de solidarité incluse). Ce dispositif ne saurait être assimilé à de la modulation du temps de travail.

Compte tenu de cet horaire hebdomadaire, le nombre annuel de jours de repos RTT à prendre s'élève à 12 jours pour un salarié à temps plein, sur la base de l'année civile.

Si le positionnement des jours actuellement fériés sur des jours non ouvrables venait à faire franchir le seuil maximal de 1607 heures annuel, l'entreprise s'engage à compenser en fonction du nombre d'heures constatées par une demi-journée ou une journée chômée, rémunérée supplémentaire.



A.1 Horaire de travail.

Dans la limite de la bonne organisation des services ou des déroulements de prestations dans le respect de nos engagements contractuels, une souplesse est envisagée en termes d'heures d'arrivée et de sortie selon les règles suivantes :

Heures d'arrivées possibles entre
8h00 et 10h00
Heures de sorties possibles entre
16h30 et 19h00

La pause déjeuner d'une durée de 45 minutes minimum sera prise entre 11h30 et 14h00 au choix du salarié dans la limite de la bonne organisation des équipes.

L'occurrence d'une permanence téléphonique, d'une réunion commerciale, organisationnelle ou client peut contraindre un salarié à une arrivée dans la plage horaire déterminée par l'heure d'arrivée ou de départ de l'horaire collectif, soit de 9h00 à 17h45. En période éventuelle de travaux passagers, il peut être demandé au salarié une présence dans une plage déterminée également.

Il est entendu que ces plages horaires peuvent être, le cas échéant, adaptées aux spécificités d'une mission via le formulaire en vigueur.

Chaque salarié concerné pourra cumuler, d'un jour à l'autre, les débits ou crédits d'heures constatés quotidiennement par rapport à l'horaire de référence égal à 7,4 heures (soit 7h24mn), dès lors que sur la semaine la durée de travail s'élève à 37 heures. Ces dépassements s'entendent indépendamment des heures supplémentaires demandées.

Il est précisé qu'un éventuel crédit d'heures constaté en fin de semaine pourra être exceptionnellement reporté sur la semaine suivante, sous réserve de l'accord du manager du salarié concerné.

Si ce crédit d'heures est lié à une demande de l'encadrement, il sera systématiquement comptabilisé en heures supplémentaires ou par tout autre dispositif en vigueur dans l'entreprise.

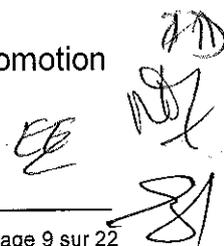
A.2 Heures supplémentaires

En application des règles légales, les heures supplémentaires, commandées, autorisées au préalable ou approuvées ultérieurement par la hiérarchie, seront soit payées, soit d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie récupérées (repos compensateur de remplacement).

A.3 Évolution professionnelle ou modifications règlementaires

Les salariés peuvent être amenés à changer de modalité en fonction de leur évolution professionnelle dans l'entreprise, à la demande de l'entreprise, par exemple dans le cadre d'une promotion, ou en cas de modifications règlementaires.

Dans ce cas, une proposition écrite sera faite au salarié. Il est entendu qu'une promotion entraîne l'acceptation de la nouvelle modalité.



B. Modalités Réalisation de Missions (RM)

L'organisation du temps de travail des salariés concernés par la modalité RM se situe dans le cadre des dispositions des articles L.3121-39, L.3121-41 et L.3121-59 du nouveau Code du Travail (L.212-15-2 et L.212-15-4 de l'ancien Code du Travail) et de l'article 3 du chapitre 2 de l'accord de réduction du temps de travail de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil.

L'organisation du temps de travail de ces salariés est déterminée par un nombre maximum de jours de travail dans l'année, à savoir 218 jours (journée de solidarité incluse) et par la mise en place d'une convention de forfait hebdomadaire dans une limite maximale de 38h30.

Les salariés sont ainsi autorisés à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 %.

Ainsi, les appointements de ces salariés englobent les variations horaires dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. Le salarié est responsable de l'organisation de son temps de travail dans cette limite. La rémunération mensuelle de ces salariés n'est pas affectée par ces variations. Le personnel ainsi concerné doit avoir un salaire annuel au moins égal à 115% du minimum conventionnel de son coefficient.

Les salariés concernés par cette modalité ne peuvent travailler plus de 218 jours par an. Le nombre de jours théorique de repos RTT peut varier chaque année en fonction du calendrier et des jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés. Il est calculé chaque année selon la règle suivante :

Nombre de jours de repos RTT =

Nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366)

- nombre de jours de week-end (entre 103 et 106 environ)
- 25 jours de congés payés pour une année entière (non inclus les congés conventionnels et avantage individuel acquis)
- nombre de jours fériés chômés coïncidant avec un jour ouvré
- nombre de jours maximum travaillés : 218 jours incluant la journée de solidarité

En tout état de cause, le nombre de jours de repos RTT sera au minimum de 10 jours pour une année entière

B.1 horaire de travail

Dans la limite de la bonne organisation des services ou des déroulements de prestations dans le respect de nos engagements contractuels, une souplesse est envisagée en termes d'heures d'arrivée et de sortie selon les règles suivantes :

Heures d'arrivées possibles entre

8h00 et 10h00

Heures de sorties possibles

16h30 et 19h00

La pause déjeuner d'une durée de 45 minutes minimum sera prise entre 11h30 et 14h00 au choix du salarié dans la limite de la bonne organisation des équipes.

L'occurrence d'une permanence téléphonique, d'une réunion commerciale, organisationnelle ou client peut contraindre un salarié à une arrivée dans la plage horaire déterminée par l'horaire collectif, soit de 9h00 à 17h45.

En période éventuelle de travaux passagers, il peut être demandé au salarié une présence dans une plage déterminée également.

Il est entendu que ces plages horaires peuvent être, le cas échéant, adaptées aux spécificités d'une mission via le formulaire en vigueur.

Chaque salarié concerné pourra cumuler, d'un jour à l'autre, les débits ou crédits d'heures constatés quotidiennement par rapport à l'horaire de référence égal à 7,7 heures (soit 7h42mn), dès lors que sur la semaine la durée de travail s'élève à 38 heures 30 minutes.

Il est précisé qu'un éventuel crédit d'heures constaté en fin de semaine pourra être exceptionnellement reporté sur la semaine suivante, sous réserve de l'accord du manager du salarié concerné.

Si ce crédit d'heures est lié à une demande de l'encadrement, il sera systématiquement comptabilisé en heures supplémentaires ou par tout autre dispositif en vigueur dans l'entreprise.

B.2 Heures supplémentaires

En application des règles légales, les heures supplémentaires, commandées, autorisées au préalable ou approuvées ultérieurement par la hiérarchie, seront soit payées, soit d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie récupérées (repos compensateur de remplacement).

B.3 Évolution professionnelle ou modifications réglementaires

Les salariés peuvent être amenés à changer de modalité en fonction de leur évolution professionnelle dans l'entreprise, à la demande de l'entreprise, par exemple dans le cadre d'une promotion, ou en cas de modifications réglementaires.

Dans ce cas, une proposition écrite sera faite au salarié. Il est entendu qu'une promotion entraîne l'acceptation de la nouvelle modalité.

C. Modalités Autonomie Complète

L'organisation du temps de travail des salariés concernés par la modalité AC se situe dans le cadre de l'article 4 du chapitre 2 de l'accord de réduction du temps de travail du Syntec.

L'organisation du temps de travail de ces salariés est établie sur la base d'un forfait annuel en jours.

Les salariés concernés par cette modalité ne peuvent travailler plus de 218 jours (journée de solidarité incluse) par an.

Le nombre de jours théorique de repos RTT peut varier chaque année en fonction du calendrier et des jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés. Il est calculé chaque année selon la règle suivante :

Nombre de jours de repos RTT =

Nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366)

- nombre de jours de week-end (entre 103 et 106 environ)
- 25 jours de congés payés pour une année entière (non inclus les congés conventionnels et avantage individuel acquis)
- nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré
- nombre de jours maximum travaillés: 218 jours incluant la journée de solidarité

En tout état de cause, le nombre de jours de repos RTT sera au minimum de 10 jours pour une année entière.

Cette catégorie de personnel n'est pas soumise aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail, ni au contrôle des horaires. En revanche, conformément aux dispositions du code du travail, les salariés de cette catégorie bénéficient du repos quotidien de 11 heures consécutives et des 24 heures consécutives de repos minimal hebdomadaire (soit 35 heures consécutives de repos hebdomadaire obligatoire). Ils ne peuvent travailler plus de 6 jours par semaine.

Le personnel ainsi concerné doit avoir un salaire annuel au moins égal à 120% du minimum conventionnel de son coefficient.

C.1 Évolution professionnelle ou modifications règlementaires

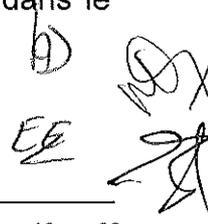
Les salariés peuvent être amenés à changer de modalité en fonction de leur évolution professionnelle dans l'entreprise.

Dans ce cas, une proposition écrite sera faite au salarié. Si cette évolution ou cette modification entraîne un changement de modalité, le salarié pourra refuser cette proposition et restera dans sa modalité d'origine. Il est entendu que l'accès à un coefficient supérieur dans le cadre d'une promotion suppose l'acceptation de la nouvelle modalité.

D. Modalités Cadres Dirigeants

Ces salariés ne sont pas astreints à la durée du travail, et jouissent d'une liberté d'organisation dans la réalisation de leur mission.

Il est d'usage que les cadres dirigeants en position 3.2 aient la possibilité de prendre 5 jours de repos RTT. Il est convenu qu'ils pourront continuer d'utiliser cet usage dans le cadre du présent dispositif.



ARTICLE 3.3.2 - POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent expressément de se reporter aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux salariés à temps partiel.

E.1 Définition du travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont ceux définis conformément aux dispositions légales en vigueur, c'est-à-dire tout salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures.

Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à temps plein.

L'appréciation des droits et avantages s'effectue en stricte proportion de la durée définie au contrat, étant toutefois précisé que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si le salarié travaillait à temps plein.

E.2 Durée du travail des salariés à temps partiel

La durée du travail des salariés à temps partiel et sa répartition sont définies dans les contrats de travail qui sont obligatoirement conclus par écrit.

Les contrats de travail précisent la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée, entre les jours de la semaine ou les semaines à l'intérieur du mois. Le contrat définit en outre les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Les contrats précisent en outre les conditions de recours aux heures complémentaires qui s'imposent au salarié si :

- elles n'ont pas pour effet de porter la durée du travail effectué au delà de la durée légale du temps de travail;
- elles ne dépassent pas le 1/10^e de la durée définie au contrat ;
- le salarié en est informé au moins une semaine à l'avance.

Les heures complémentaires sont payées comme des heures de travail normales et ne seront en aucun cas majorées.

E.3 Réduction du temps de travail des salariés à temps partiel

Le choix est laissé au salarié :

- Soit il base le calcul de son temps partiel de travail sur la durée légale du temps de travail (c'est-à-dire 35 heures). Dans ce cas précis, le salarié effectue son horaire contractuel sans jour de RTT.
- Soit il base le calcul de son temps partiel de travail sur les différentes modalités précédemment énoncées.

AD
AZ
EE
ZJ

Dans cette deuxième hypothèse l'organisation de son temps de travail s'effectuera de la façon suivante :

1. Cas des salariés qui à temps plein relèvent de la modalité MS : horaire hebdomadaire en % de 37 heures et nombre de jours RTT au prorata du même %.
2. Cas des salariés qui à temps plein relèvent de la modalité RM : horaire hebdomadaire ramené en % de 35 heures plus 10 % maximum et nombre de jours RTT au prorata du même %.
3. Cas des salariés qui à temps plein relèvent de la modalité AC : conclusion d'une convention de forfait à jours réduits avec octroi de jours RTT au prorata du nombre de jours de la convention de forfait réduite.

Lorsque le salarié chôme un jour dans la semaine, il est entendu que la prise de jours CP et/ou RTT ayant pour conséquence l'absence du salarié pour une semaine complète emportera le décompte de 5 jours.

E.4 Priorité de réembauchage à temps plein ou à temps partiel

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans la Société auront priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur fonction ou de leur qualification professionnelle ou d'un emploi équivalent. La Société porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié est communiquée à la Société par lettre recommandée avec avis de réception. Dans ce courrier, le salarié devra préciser la durée du travail souhaitée et la date de mise en œuvre du nouvel horaire. Le courrier devra être adressé au moins 6 mois avant cette date.

La Société répondra à la demande du salarié dans un délai de 3 mois maximum à compter de la réception de la demande. Cette demande ne pourra être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il démontre que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'acceptation de la demande du salarié par la Société, il sera procédé au passage à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 3.3.3 – SALARIÉS DES DÉPARTEMENTS ALSACE/MOSELLE

Cet article s'applique aux salariés exerçant leurs missions dans une commune des départements Alsace/Moselle

Les jours fériés en Alsace-Moselle sont actuellement régis par les dispositions de l'article 105 du code Professionnel Local et déterminé par l'ordonnance du 16 août 1892 au terme de laquelle constituent des jours fériés :

- le jour de l'An
- le lundi de Pâques,
- le jeudi de l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- l'assomption
- la toussaint
- le 1^{er} et le 2nd jour de Noël
- et, dans les communes ayant une église protestante ou une église mixte, le Vendredi saint.

Les jours fériés actuellement prévus par le Code du travail mais non mentionnés dans la loi locale sont également fériés en Alsace/Moselle. Il s'agit :

- du 1^{er} mai,
- du 8 mai,
- du 14 juillet,
- du 11 novembre.

Les deux jours fériés spécifiques (Vendredi Saint et 26 décembre) aux départements Alsace et Moselle ne viennent pas en diminution du nombre de jours de repos RTT mais réduisent au contraire le nombre de jours maximum travaillés dans une année à 216 jours pour les modalités RM et AC. Pour les modalités MS ces deux jours viennent en diminution du nombre d'heures travaillées dans l'année.

ARTICLE 3.4 – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions du chapitre 7 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de la convention collective SYNTEC du 22 juin 1999, le dispositif permettant d'assurer la mesure du temps de travail effectif est constitué d'un document auto-déclaratif mensuel établi à la journée, renseigné par le salarié et visé par sa hiérarchie.

Le système retenu pour Logica France est le relevé mensuel d'activité (actuellement le RMA) et ses annexes, qui permettent d'identifier le temps de travail effectif sur la base d'une unité journalière. Cette unité journalière est, à la date de signature du présent accord, exprimée en dixième.

Chaque dixième a une valeur fonction de la modalité de réduction du temps de travail applicable au salarié,

- o ainsi pour un salarié en modalité MS un dixième a une valeur égale à 45 minutes ;
- o pour un salarié en modalité RM un dixième a une valeur égale à 47 minutes.

CHAPITRE 4 : GESTION DES JOURS DE REPOS RTT

ARTICLE 4.1 : ORGANISATION DU TRAVAIL SUR L'ANNÉE PAR L'OCTROI DE JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Ce mode d'aménagement du temps de travail concerne tous les salariés quelle que soit par ailleurs la modalité à laquelle ils sont affectés.

Les jours de repos octroyés au titre de la réduction du temps de travail sont appelés Q1.

ARTICLE 4.1.1 : LES MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PRISE DES JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JOURS Q1)

F.1 : Acquisition

L'acquisition des 12 jours de repos supplémentaires du quota Q1 pour les salariés en modalité MS et des 10 jours minimum de repos supplémentaires du quota Q1 des salariés en modalité RM ou AC à temps plein se fait à raison de 1 jour par mois pour les MS ou 0,83 jour minimum par mois pour les RM et les AC.

F.2 Utilisation des jours du quota Q1 des modalités MS et RM

La moitié des jours de RTT est prise à l'initiative de chaque salarié.

- toute demande de RTT inférieure à 5 jours ouvrés doit être transmise dans un délai au moins égal à deux fois le nombre de jours ouvrés posés.
 - ↳ Dans ce cas, le nombre de jours ouvrés dont le manager dispose pour valider ou non la demande, est égal au nombre de jours ouvrés posés. Sans réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

Le salarié peut anticiper la prise des jours RTT dans la limite de la totalité des jours à son initiative.

La moitié des jours de RTT est fixée par l'employeur en fonction des nécessités de l'activité et communiquée au salarié dans un délai de 2 fois le nombre de jours ouvrés planifiés. L'employeur peut anticiper la prise des jours RTT dans la limite de la totalité des jours à son initiative.

Le 30 septembre de chaque année les jours RTT employeur qui n'auront pas été planifiés sont automatiquement transférés aux salariés qui en disposent alors librement.

F.3 Utilisation des jours du quota Q1 des modalités AC et Cadres Dirigeants en positions 3.2

La totalité des jours de RTT est prise à l'initiative de chaque salarié moyennant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés au minimum. Les dates de prises des jours de repos RTT doivent être validées par le responsable hiérarchique. Le défaut de réponse par le responsable hiérarchique dans les 3 jours ouvrés vaut acceptation.

F.4 Dispositions communes à toutes les modalités

Les jours de repos RTT Q1 peuvent être pris par ½ journée ou par journée entière. Les jours de repos RTT doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence (année civile) ou au plus tard au 31 janvier suivant la période de référence pour les salariés MS et RM ou au maximum au 31 mars suivant la période de référence pour les salariés AC.

ARTICLE 4.1.2 : INCIDENCE DES ABSENCES

En cas d'entrée d'un salarié en cours d'année ou de salariés à temps partiel, les jours de RTT seront acquis et utilisés au prorata du temps effectué.

En cas de départ pour démission ou rupture de période d'essai à l'initiative du salarié en cours d'année, les jours RTT à l'initiative du salarié seront décomptés au prorata du temps effectué. Si le salarié a pris plus de jours que ceux auxquels il peut prétendre, la compensation sera effectuée dans son solde de tout compte

Pour les salariés des modalités RM et AC ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le plafond applicable au nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Pour la comparaison au plafond annuel de 1607 heures ou au plafond annuel du nombre de jours, sont assimilés à des périodes de présence :

- les présences effectives ;
- les présences assimilées (maladie professionnelle reconnue, accident du travail, accident de trajet) ;
- les congés d'ancienneté ;
- les congés exceptionnels ;
- le quota Q2 ;
- les périodes de récupération.

Ne sont pas considérés à ce titre comme périodes de présence :

- les présences assimilées (maladie, maternité)
- les congés payés ;
- les jours fériés payés ;
- le quota Q1 ;
- les travaux exceptionnels.

ARTICLE 4.2. JOURS DE REPOS COMPLÉMENTAIRES (JOURS Q2)

Afin de favoriser l'épanouissement personnel des salariés, chaque salarié de l'entreprise peut en outre bénéficier, pour une année complète, de 10 jours de repos complémentaires dit Q2 dans les conditions suivantes.

Il est toutefois convenu que la consommation de jours Q2 exclue la renonciation volontaire au Jours RTT Q1 dans le cadre de la loi sur le pouvoir d'achat du 9 février 2008

ARTICLE 4.2.1 : ACQUISITION

Avant le 15 janvier de chaque année, tous les salariés feront le choix de bénéficier ou pas du quota Q2, quelle que soit la modalité dans laquelle ils se trouvent.
Cette possibilité leur sera rappelée annuellement avant le 15 décembre par des moyens adaptés de communication et de bonne compréhension du mécanisme.

Les salariés pourront choisir une fraction de ce quota, en nombre entier de jours.
L'acquisition du quota Q2 se fait dès le mois d'enregistrement de la demande, ainsi la totalité des jours Q2 est réputée acquise au 31 janvier.

ARTICLE 4.2.2 : UTILISATION

Pour les salariés qui optent pour les jours de repos complémentaires Q2, leur salaire fixe brut n'est pas modifié. Une retenue pour provision de jours Q2 sera portée sur leur bulletin de salaire, chaque mois, à partir de la demande. Le coût total pour le salarié sera égal à $1/260^{\text{ème}}$ de sa rémunération fixe par jour demandé.

Il est entendu que ces retenues sont opérées sur la base d'un salaire équivalent temps plein.

En début d'année suivante ou en cas de départ de l'entreprise, si le salarié n'a pas consommé la totalité des jours choisis au 31 décembre, la retenue correspondante lui est restituée.

CHAPITRE 5 : REMUNERATION DES ASTREINTES

L'astreinte s'effectue sur la base du volontariat, un même salarié ne pouvant être d'astreinte plus de 2 semaines consécutives.

Le délai de prévenance est fixé à 10 jours calendaires sauf circonstances exceptionnelles.

En fin de mois, le collaborateur utilisera un formulaire dit de déclaration de temps d'astreinte.

Le temps d'intervention est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Les frais exposés par le salarié en vue de se rendre sur les lieux d'intervention sont remboursés selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise en matière de frais professionnels. Les éventuels frais de repas ou de garde d'enfants nécessitent l'accord préalable, dans la mesure du possible, du responsable. Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs

CHAPITRE 6 : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Après en avoir débattu, considérant la loi sur le pouvoir d'achat et les évolutions possible au sein de la branche SYNTEC, les parties conviennent de différer la négociation d'un tel dispositif qui ferait l'objet d'un accord distinct.

CHAPITRE 7 : JOURNEE DE SOLIDARITE

Considérant la loi du 16 avril 2008 et la prise de position de la branche Syntec emportant la libre négociation dans l'entreprise du temps de solidarité, il est convenu par les parties signataires que le temps de solidarité viendra diminuer le nombre jours de repos dit RTT octroyés à l'ensemble des salariés des trois modalités, d'une journée.

CHAPITRE 8 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, les critères définis pour l'appartenance à l'une des 3 modalités sont :

- le coefficient et la position,
- le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS),
- et/ou le minimum conventionnel des coefficients.

Ces critères sont des critères d'affectation dans la modalité au moment de la mise en œuvre du présent accord et qui s'imposent aux salariés dans la limite de la signature éventuelle de l'avenant emportant modification de l'organisation du temps de travail.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, l'entreprise informera chaque salarié par courrier individuel de l'existence du présent accord, de la modalité dont il relève conformément à son application, les conséquences de refus ou de non réponse, ainsi que de la constitution d'une commission de suivi.

Article 8.1 : affectation nouvelle à la modalité MS

S'agissant des salariés relevant de la modalité MS pour la première fois à compter de l'application du présent accord, ils leur sera soumis un avenant à leur contrat de travail les informant du fait qu'ils relèvent de la modalité MS, de la durée du travail et de l'organisation du temps de travail fixées par le présent accord d'aménagement et

d'organisation du temps de travail les concernant, à savoir : une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures en tenant compte de l'horaire hebdomadaire de 37 heures et de 12 jours de RTT par année entière.

Le salarié sera informé des conséquences de son éventuel refus ou silence passé le délai légal.

Article 8.2 : affectation nouvelle à la modalité RM

L'histoire des différentes sociétés composant aujourd'hui l'UES veut que certains salariés aient une convention de forfait jours portés à leur contrat de travail dont la modification leur a déjà été soumise par deux fois, sans pour autant qu'ils aient à la signature du présent avenant accepté la modification.

En conséquence, une nouvelle fois, ils seront informés du fait qu'ils relèvent de la modalité RM, et qu'un avenant prévoyant la convention de forfait horaire de 38 heures 30, soit 35 heures plus 10% maximum hebdomadaire et le plafond de 218 jours de travail par an leur a été présenté.

Le salarié sera informé des conséquences de son éventuel refus ou silence passé le délai légal.

Article 8.3 : affectation nouvelle à la modalité AC

Concernant les salariés relevant de la modalité AC, ils seront informés du fait qu'ils relèvent de la modalité AC, et un avenant prévoyant le forfait annuel de 218 jours de travail leur sera présenté.

Dans l'hypothèse où ils refuseraient l'avenant à leur contrat de travail ou resteraient silencieux passé le délai légal, il est prévu qu'ils resteraient affectés dans leur modalité d'origine.

Étant entendu que l'accès à un coefficient supérieur, entraînant changement de modalité, dans le cadre d'une promotion suppose l'acceptation de la nouvelle modalité, un éventuel refus de cette nouvelle modalité entraînerait la non concrétisation de la promotion envisagée.

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9.1 : Clause de forclusion

Les signataires s'accordent à reconnaître que toute clause du présent accord ne saurait restreindre des dispositions plus favorables, actuelles ou à venir présentes dans la législation Européenne, le Code du Travail et la convention collective Syntec.

Handwritten signatures and initials, including a circled 'A', 'EE', and a large stylized signature.

Article 9.2 : Dénonciation- révision

- Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation :
 - o d'une part de l'UES Logica France,
 - o d'autre part d'une ou de plusieurs organisations syndicales signataires sous réserve de leur caractère majoritaire,
- *Champ de la dénonciation* : les parties conviennent expressément que le présent accord ne pourra pas faire l'objet d'une dénonciation partielle. Compte tenu de cette indivisibilité, le présent accord devra faire l'objet d'une dénonciation globale, faute de quoi la dénonciation ne serait pas considérée comme valable, ni opposable.
- *Délai de préavis* : la ou les parties prenant l'initiative de la dénonciation devra respecter un délai de préavis de 3 mois, et signifier aux autres parties la dénonciation par lettre recommandée avec AR.

La dénonciation du présent accord aura pour conséquence l'ouverture d'une période de négociation ne pouvant se prolonger au delà du délai légal.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'une des parties signataires qui devra alors saisir les autres parties par lettre de demande de révision en recommandé avec AR, accompagnée d'un exposé des motifs de sa demande, et d'un projet de texte révisé. Une réunion sera alors organisée sur l'initiative de la Direction dans les trois mois au plus tard suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 9.3 - Commission de suivi

Les parties signataires ont convenu que le présent accord donnera lieu à un suivi particulier au sein d'une commission de suivi, réunie une fois par an et composée de la façon suivante :

- 2 représentants de la Direction (50% des voix)
- Des représentants du personnel (50% des voix) :
 - o 1 représentant (titulaire et suppléant) de chaque organisation syndicale représentative signataire,
 - o Autant de salariés désignés par le CCE qu'il y a de représentants des organisations syndicales représentatives signataires.



Le suivi du présent accord sera effectué dans le cadre d'un bilan annuel établi chaque année et qui portera sur des données relatives à l'incidence de l'aménagement du temps de travail objet du présent accord, notamment :

- l'égalité homme / femme ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés pour les sujets en rapport avec le temps de travail ;
- la formation ;
- la répartition des salariés par modalité ;
- la volumétrie des dépassements horaires.

Article 9.4 - Publicité du présent accord

Les organisations syndicales auront jusqu'au 30 juin à 18 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque organisation syndicale afin que les organisations syndicales non-signataires puissent exercer leur droit d'opposition.

Sans réponse de leur part sous 8 jours, un exemplaire sera déposé et un transmis sur support électronique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.

Les salariés seront informés de ces mesures par les moyens de communication habituels.

Fait à Paris, le 30 juin 2008
en huit exemplaires originaux



Pour l'UES Logica France
Eric ESTRIER



Pour la CFDT
Arnaud DEGROISE



Pour la CFTC
Michel BANCAL



Pour la CGT
Naïma MOUSSADYK

Pour la CFE-CGC
Gérard LEVY

Pour la CGT-FO
Pierrette CHEVANCE