

**Accord collectif GCE Technologies sur le temps
de travail**

[Handwritten signature]

Entre les soussignés :

Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,

Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

Rose-Noëlle GUILLARD, Déléguée Syndicale Centrale CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,

Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Le temps de travail désigné s'entend, au sens de l'article L.3121-1 du Code du travail.

Cet accord a pour objectif de permettre à l'entreprise d'optimiser la gestion du temps de travail, notamment les heures supplémentaires.

Les modalités de décompte du temps de travail définies par le présent accord répondent à une finalité différente de celle utilisée dans le cadre de la gestion de projet. Les 2 outils de décompte sont par conséquent indépendants l'un de l'autre

Sa déclinaison dans les articles qui suivent concerne l'ensemble des salariés de GCE Technologies hors dirigeants (membres du comité exécutif)

Par ailleurs, des dispositions particulières sont prévues pour les cadres au forfait à l'article 8.2, et pour les cas spécifiques à l'article 7.

Des accords supplémentaires s'appliqueront pour les salariés travaillant à temps partiel et les salariés appartenant à une structure opérationnelle ayant des horaires de travail spécifiques, ainsi que pour les astreintes, interventions et heures supplémentaires, et pour le compte épargne temps.

Article 1 : Durée annuelle, hebdomadaire et quotidienne du travail

La durée du travail est fixée à la durée annuelle de 1555 heures 40 centièmes (soit 1555h 24mn) décomptées par année civile, et correspond à une durée hebdomadaire de 38 heures 50 centièmes

(soit 38h 30 mn) sur 5 jours ouvrables consécutifs, soit une durée journalière moyenne de référence de 7 heures 70 centièmes (soit 7h42mn).

Cette durée du travail n'intègre pas la journée légale de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées d'une durée de 7 heures dont les modalités d'exécution seront fixées par ailleurs.

Article 2 : Horaires de travail

Tous les salariés bénéficient du régime des horaires variables, à l'exception :

- des salariés travaillant en forfait en jours,
- des salariés en horaires spécifiques dont le régime fait l'objet d'un accord particulier.

L'amplitude d'ouverture pour chaque jour ouvrable est de 7h-19h30. Dans le cadre de cette amplitude, les horaires collectifs sont les suivants :

Plages variables

7h-9h30

16h-19h30

Plages fixes

9h30-11h30

14h-16h

Plage déjeuner : 11h30-14h

Le temps de pause déjeuner sera d'une durée minimum de 30mn.

Le salarié pilote son temps de travail et ses horaires quotidiens. Après sollicitation de sa hiérarchie et sur la base du volontariat, il peut occasionnellement déroger à ce principe.

Article 3 : Décompte du temps de travail

L'existence des plages variables et le système de gestion et de décompte du temps de travail permettent la souplesse de gestion de ce temps et la récupération.

Pour cela, la durée de travail quotidienne théorique sera préenregistrée dans le système de gestion des temps fiable et infalsifiable, et le salarié aura la possibilité, depuis son poste de travail ou par

tout autre moyen, de modifier la durée préenregistrée par la saisie de la durée réellement effectuée. Cette saisie peut être effectuée a posteriori de façon hebdomadaire.

Tous les salariés, à l'exception de ceux visés à l'article 2, sont soumis au mode de décompte du temps de travail inhérent à ce système.

Il est rappelé que, conformément à la législation, la journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Toute absence d'une journée, quel qu'en soit le motif, pour un salarié à temps plein est considérée comme étant de 7 h 42 minutes (7,7 h).

Toute absence d'une demi-journée, quel qu'en soit le motif, pour un salarié à temps plein est considérée comme étant de 3 h 51 minutes (3,85h).

Les heures de travail effectuées au-delà ou en deçà de la durée quotidienne théorique sont transférées dans un compteur de temps, avec la possibilité de prendre des récupérations par demi-journées ou journées.

Le salarié dispose à tout moment de la visualisation de sa situation.

Le temps disponible dans le compteur de temps peut être récupéré par demi-journées à raison de 2 demi-journées maximum par semaine sans limite annuelle, et/ou par journées à raison de 8 journées maximum par an.

Les récupérations feront l'objet d'une information au responsable hiérarchique et s'organiseront dans le respect de la continuité et de la qualité de service.

La récupération peut se cumuler avec des congés et des jours RTT.

En fin de mois, le compteur de temps devra se situer entre - 10 heures et + 20 heures.

S'il se situe au-delà de 20 heures, après validation par le manager, tout ou partie de ces heures excédentaires seront considérées comme des heures supplémentaires et seront ainsi majorées puis récupérées ou payées. Le solde en début de mois suivant sera ainsi positionné à + 20 heures.

Les heures au-delà de 20 heures qui ne seront pas validées par le manager seront mises dans un compteur spécial et pourront être récupérées dans les 15 jours, s'il s'agit de la 1^{ère} absence de validation au cours des 6 derniers mois. Une analyse de la situation sera alors effectuée par la DRH et la hiérarchie concernée afin d'éviter le renouvellement de cette situation.

L'analyse des faits générateurs des heures supplémentaires et récupérations sera faite avec le manager et induira des mesures préventives à l'initiative de la Direction pour permettre une meilleure répartition des tâches.

Article 4 : Modalités d'application du temps de travail

Sur la base d'une durée de travail annuelle de 1555,4heures avec un horaire collectif hebdomadaire moyen de 38 heures 30 minutes, le temps de travail correspond à :

Nombre de jours par an	365 jours
Repos hebdomadaire	104 jours
Jours fériés	9 jours
Congés payés	30 jours (2 jours de fractionnement inclus)
JRTT (ou Jours de repos pour les cadres au forfait jour)	20 jours
Jours travaillés	202 jours
Durée de travail annuelle	1555,4 heures + la journée de solidarité 7h
Durée de travail hebdomadaire	38,50heures (38h30min)
Durée de travail quotidienne	7,70heures (7h42min)

Etant entendu que les jours fériés sont chômés dans l'entreprise, le nombre moyen de jours fériés chômés décompté par année civile correspond à 9 jours. L'éventuel différentiel, si le nombre de jours fériés chômés était inférieur à 9, sera compensé par l'octroi d'autant de jour(s) flottant(s).

Un jour flottant supplémentaire sera accordé lors des années bissextiles.

Conformément aux dispositions législatives spécifiques à la Région Alsace Moselle, les salariés concernés bénéficient de deux jours fériés chômés supplémentaires : le vendredi Saint et le 26 décembre. De ce fait, le nombre moyen de jours fériés chômés décompté correspond à 11 jours, l'éventuel différentiel, si le nombre de jours fériés chômés était inférieur à 11, sera compensé par l'octroi d'autant de jour(s) flottant(s).

Les 30 jours de congés (28 jours de congés payés et 2 jours de fractionnement) sont accordés selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord et doivent être pris en respectant une période continue de 10 jours ouvrés d'absence qu'il s'agisse de congés payés ou de jours fériés entre le 1er mai et le 31 octobre. Les partenaires sociaux conviennent que les 2 jours de fractionnement sont inclus dans le total de congés payés présenté, le salarié renonçant, de ce fait, à faire valoir ses droits à congés de fractionnement.

Article 5 : Modalités d'acquisition et de prise des jours RTT (ou jours de repos pour les cadres au forfait)

L'acquisition des 20 jours RTT (ou jours de repos JDR) se fait au mois le mois (soit 1,666 j/mois) sur une période couvrant l'année civile, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre, elle correspond à la période de prise des jours de RTT (ou JDR).

De manière exceptionnelle, les jours RTT (ou JDR) non pris à la fin de l'année civile N pourront être pris jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année N+1. A défaut, les jours RTT (ou JDR) non pris seront perdus sauf pour les salariés ayant ouvert un Compte Epargne Temps. Dans ce cas, les jours RTT (ou JDR) non pris feront l'objet d'un transfert automatique sur le CET, dans la limite prévue par celui-ci.

Il est possible de prendre par anticipation, avant acquisition des droits, jusqu'à 10 jours RTT (ou JDR).

Conformément aux termes de la loi, les périodes qui ne constituent pas un temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du Code du Travail (exemple : maladie, congés sans solde, CIF, Congé parental d'éducation, grève, maternité et allaitement...) diminuent les jours de RTT (ou JDR) à due proportion.

L'arrondi du calcul s'effectue à la fin de la période de référence à la demi-journée en faveur du salarié.

Les 20 jours RTT, après validation par le responsable hiérarchique selon les procédures de l'entreprise, pourront être pris soit par demi-journée soit par journée complète, avec un minimum de 15 jours de délai de prévenance. En accord avec le responsable hiérarchique, ce délai de prévenance pourra être réduit jusqu'à la veille de la prise du congé.

Le salarié a la faculté d'accoler la prise de ses JRTT à des congés payés, à des week-ends, à des jours fériés ou à des jours de récupération.

Article 6 : Modalités d'acquisition et de prise des jours de congés payés annuels

La période de référence (acquisition au mois le mois et prise) des congés payés est l'année civile.

Il est précisé que chaque salarié doit épuiser l'ensemble de ses droits avant le 31 décembre de l'année à laquelle ils se rapportent.

Il est possible de prendre par anticipation, avant acquisition des droits, jusqu'à 15 jours de congés payés.

De manière exceptionnelle, les jours de congés payés non pris à la fin de l'année civile N pourront être pris jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année N+1. A défaut, les jours de congés payés non pris seront perdus sauf pour les salariés ayant ouvert un Compte Epargne Temps (CET). Dans ce cas, les

jours de congés payés non pris feront l'objet d'un transfert automatique sur le CET, dans la limite prévue par celui-ci.

Période transitoire : 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012

Le nouveau régime des congés payés est mis en place à compter du 1er janvier 2010.

Il existe plusieurs régimes différents de gestion des congés payés qu'il convient d'harmoniser.

Régimes	Période d'acquisition	Période de prise	Congés à résorber* jusqu'au 31/12/2012
N° 1 (ex GIRCE)	1 ^{er} janvier au 31 décembre N	1 ^{er} janvier au 31 décembre N	Aucun
N° 2 (ex CNETI)	1 ^{er} janvier au 31 décembre N-1	1 ^{er} janvier au 31 décembre N	31 jours + éventuel reliquat
N° 3 (Ex Arpège)	1 ^{er} juin N-1 au 31 mai N <i>(Régime légal)</i>	1 ^{er} mai N au 31 mai N+1	18 jours + éventuel reliquat
N° 4 (Ex Sedi-Rsi)	1 ^{er} juin N-1 au 31 mai N <i>(Régime légal)</i>	1 ^{er} mai N au 31 mai N+1	18 jours + 2 jours + éventuel reliquat

*les éventuels congés d'ancienneté acquis en année n-1 seront également reportés et leurs prises et acquisitions seront alignées sur les congés payés.

La nouvelle période de référence pour le calcul des droits à congés sur l'année civile nécessite la mise en œuvre d'un dispositif transitoire au titre des congés acquis relatif aux périodes de référence du 1er juin 2009 au 31 décembre 2009 pour ex-RSI et ex-Arpège, et du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009 pour ex-CNETI.

A compter du 1er janvier 2010, et sauf dispositions spécifiques de l'article 7, l'ensemble des salariés présents dispose de manière prévisionnelle de 30 jours de congés payés à prendre jusqu'au 31 décembre 2010, non compris le solde de congés payés lié au changement de période de référence.

En janvier 2010, les salariés concernés recevront un état individuel :

- du reliquat des congés payés à prendre, acquis en année N-2 (1er juin 2008 au 31 mai 2009, ou 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2008)

- des congés payés liés au changement de période de référence.

Ces jours de congés payés devront être soldés pour le 31 décembre 2012 par tiers au cours des exercices 2010 - 2011 – 2012. En fonction du plan de charge, la hiérarchie pourra autoriser une prise inférieure ou supérieure chaque année.

Ces jours de congés payés non soldés fin 2010 et fin 2011 sont reportés sur l'année suivante.

Les jours de congés payés non soldés le 31 décembre 2012 pourront faire l'objet d'un transfert sur le CET, dans la limite prévue par celui-ci. A défaut, ou après ce transfert, si le solde reste positif, à titre exceptionnel ces jours seront payés dans la limite de 5 jours.

Article 7 : Cas spécifiques

Article 7.1 : Personnel issu du site de Bagnolet bénéficiant d'une durée de travail hebdomadaire de 35h

Ce personnel conserve la durée du travail annuelle selon le décompte suivant :

Nombre de jours par an	365 jours
Repos hebdomadaire	104 jours
Jours fériés	11 jours
Congés payés	32 jours
Jours travaillés	218 jours
Durée de travail annuelle	1526 heures + la journée de solidarité 7h
Durée de travail hebdomadaire	35 heures
Durée de travail quotidienne	7 heures

Etant entendu que les jours fériés sont chômés dans l'entreprise, le nombre moyen de jours fériés chômés décompté par année civile correspond à 11 jours. L'éventuel différentiel, si le nombre de jours fériés chômés était inférieur à 11, sera compensé par l'octroi d'autant de jour(s) flottant(s).

Un jour flottant supplémentaire sera accordé lors des années bissextiles.

Les dates d'acquisition et de prise des jours de congés payés sont maintenues selon les modalités prévues par la législation et les usages en vigueur (jours de congés décomptés en jours ouvrés, acquisition de juin à mai, prise l'année suivante, jours de fractionnement).

Ce personnel bénéficie des horaires variables tels que définis à l'article 2 du présent accord, ainsi que du mode de décompte du temps de travail et des récupérations prévus à l'article 3 du présent accord adaptés à la durée de travail décrite dans le présent article.

Sur la base du volontariat, ces salariés pourront bénéficier des présentes dispositions communes. Un avenant au contrat de travail sera alors établi.

Article 7.2 : Dispositions complémentaires

Des dispositions complémentaires s'appliquent aux salariés suivants :

Les salariés issus des sites de Toulon et L'Isle-Adam titulaires d'un contrat de travail en vigueur au moment de la fusion par absorption dans Arpège le 23/12/2004 conservent les 6 jours de congés individuels conventionnels obtenus par l'accord-cadre Arpège sur le temps de travail du 21/12/2005

Il est attribué aux salariés à temps plein bénéficiant à la date d'entrée en vigueur du présent accord de la durée de travail prévue par les accords GIRCE, hors cadres au forfait jour, 4,5 jours de congés individuels conventionnels en compensation de l'augmentation de leur durée de travail annuelle. Ces jours sont proratisés à l'acquisition en fonction de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Il est attribué forfaitairement aux salariés issus de l'ex-communauté GIRCE ou du CNETI, et travaillant à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord, un jour de congé individuel conventionnel en compensation de l'usage selon lequel certains de leurs jours de repos n'étaient pas proratisés.

Il est attribué aux salariés à temps partiel bénéficiant à la date d'entrée en vigueur du présent accord de la durée de travail prévue par les accords GIRCE, de ce fait ne bénéficiant pas des JRTT, et pour la durée de validité de leur avenant à temps partiel : 1,5 jours de congé individuel conventionnel

Il est attribué aux salariés bénéficiant à la date d'entrée en vigueur du présent accord de la durée de travail prévue par les accords GIRCE, une revalorisation des temps de récupération déjà acquis à cette même date à hauteur de 2,67%.

Article 8 : Cadres au forfait jour**Article 8.1 : Cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants tels qu'ils sont définis dans le préambule sont exclus du champ d'application du présent accord.

Article 8.2 : Cadres au forfait

Appartiennent à cette catégorie, les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, mais également, les cadres travaillant sans être soumis à un

horaire précisément quantifiable à l'avance et amené à effectuer des déplacements professionnels réguliers.

Il s'agit des managers et des experts dont la classification d'emploi est égale ou supérieure à CM8.

Dans certains accords et sous réserve de stipulation expresse, les cadres au forfait de classification CM8 pourront toutefois bénéficier des dispositions concernant les salariés de classification inférieure.

L'organisation du temps de travail en forfait jours est adaptée à l'emploi des cadres exerçant une responsabilité managériale ou une responsabilité d'expertise et disposant d'une autonomie liée à leur fonction.

Pour ces cadres, un forfait annuel en jours est mis en place ; ce forfait correspond à 202 jours.

Ils bénéficient de la totalité des modalités définies aux articles 4, 5, 6 du présent accord, et des modalités des 1^{er}, 3^{ème} et 4^{ème} alinéa de l'article 7.2.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, une convention de forfait jours tenant lieu d'avenant au contrat de travail sera établie pour l'ensemble des salariés concernés, les conventions précédentes devenant caduques.

Lors d'un entretien annuel tel que défini à l'article L. 3121-46 du Code du travail, un examen de cette convention sera effectué.

Article 8.3 : Déplacements professionnels

Les cadres au forfait jour de classification CM8 se verront attribuer :

- s'ils font entre 4 et 7 déplacements professionnels aller-retour par année civile, un jour de récupération
- s'ils font 8 déplacements professionnels aller-retour et plus par année civile, 2 jours de récupération

Article 8.4 : Application du forfait en jours

Les cadres visés par le forfait en jours relèvent des dispositions légales relatives à la durée quotidienne maximale et aux repos quotidien et hebdomadaire.

Article 8.5 : Respect de la convention de forfait jours

Le décompte de la durée du travail en heures n'étant pas applicable, le contrôle de l'entreprise sur le temps de travail des cadres visés par le forfait en jours, porte sur le respect du nombre de jours annuellement travaillés, et de la prise des jours de repos légaux et conventionnels applicables.

En cas de dépassement du forfait en jours, le cadre concerné bénéficie, au cours des trois premiers mois de l'année civile suivant l'année de référence, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement. En conséquence, en cas de dépassement du forfait en jours, le plafond annuel de jours travaillés de l'année civile suivant celle du dépassement est réduit d'autant.

Article 9 : Dispositions particulières

En précision de l'article 2 de l'Accord Collectif National du 24/01/1997, il est procédé à un aménagement du temps de travail des femmes enceintes par une réduction de la durée quotidienne du travail de 1 h à partir du 4ème mois de grossesse déclarée.

Article 10 : Substitution des usages et accords collectifs

Les accords collectifs, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord et existant dans les anciens GIE GIRCE Ingénierie, CNETI, Arpège et SEDI-RSI sont substitués et cessent tout effet à sa date d'entrée en vigueur.

Article 11 : Durée et entrée en vigueur

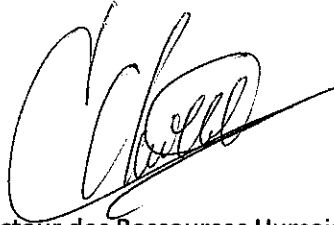
Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

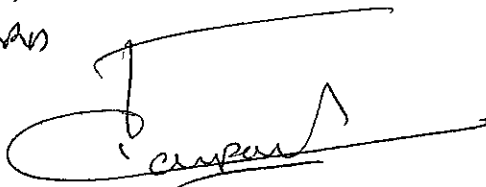
Article 12 : Dépôt

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009.

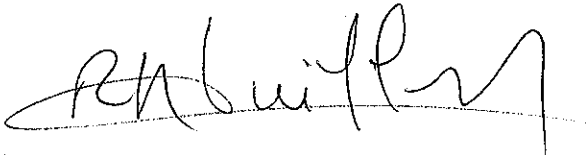


Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,
Po. F. Poupman

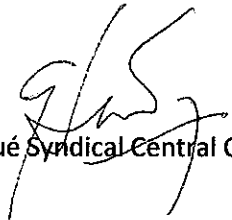


Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

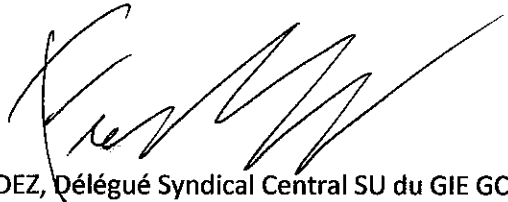


Rose-Noëlle GUILLARD, Déléguée Syndicale Centrale CGC du GIE GCE Technologies,

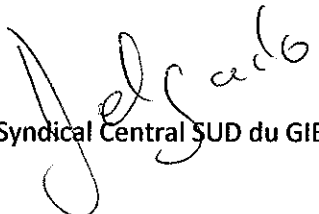


Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,



Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,



Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies.