

SAFEGE
Ingénieurs Conseils

**AVENANT À L'ACCORD « 35 HEURES »
du 9 novembre 2001**

Accord collectif du 27 décembre 2006 d'aménagement du temps de travail

Contresigné entre la Société SAFEGE et
l'Organisation Syndicale BETOR – PUB CFDT



SOMMAIRE

ARTICLE 1 - TEMPS DE TRAVAIL.....	5
1.1. MODULATION ANNUELLE.....	5
1.2. LE CREDIT REPOS DISPONIBLE	5
1.2.1. Règles d'acquisition des jours de Crédit Repos Disponible.....	6
1.2.2. Personnel titulaire d'un contrat de travail SAFEGE au 31 décembre 2006.....	6
ARTICLE 2 - MODALITES DE GESTION DU PERSONNEL	7
2.1. CATEGORIE A : CADRES DIRIGEANTS	7
2.2. CATEGORIE B : CADRES ET NON CADRES AUTONOMES	7
2.2.1. Définition	7
2.2.2. Organisation du travail.....	9
2.2.3. Décompte du temps de travail.....	10
2.3. CATEGORIE C : NON CADRES SOUMIS A L'HORAIRE COLLECTIF	11
2.3.1. Définition	11
2.3.2. Gestion du temps de travail	11
2.3.3. Heures supplémentaires.....	12
ARTICLE 3 - CATEGORIE PARTICULIERE DE PERSONNEL	14
3.1. PERSONNEL BASE A L'ETRANGER (DETACHE OU EXPATRIE)	14
3.2. PERSONNEL A TEMPS PARTIEL.....	14
3.3. PERSONNEL AYANT TRAVAILLE UN EXERCICE INCOMPLET.....	14
ARTICLE 4 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	15
4.1. PLAGES HORAIRES.....	15
4.2. COMPTE DE TEMPS DISPONIBLE.....	15
4.3. CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL	15
4.4. RECUPERATION	15
4.5. CONGES PAYES	15
ARTICLE 5 - COMPENSATION FINANCIERE	16
5.1. SALAIRE DE REFERENCE.....	16
5.1.1. Définition	16
5.1.2. Versement d'un treizième mois	16
5.2. FORFAIT JOURS	16
5.3. CREDIT REPOS DISPONIBLE	17
5.3.1. Cadres et non cadres autonomes en forfait jours – Catégorie B.....	17
5.3.2. Non-cadres au forfait heures – Catégorie C.....	17
5.4. CONGES SUPPLEMENTAIRES	18
5.4.1. Congés d'ancienneté.....	18
5.4.2. Congés supplémentaires	18


 JPB JB

ARTICLE 6 - REMUNERATIONS.....19**ARTICLE 7 - VALIDATION DE L'ACCORD19**

7.1.	DATE D'EFFET	19
7.2.	DUREE	19
7.3.	DENONCIATION, REVISION	19
7.4.	INTERPRETATION	20
7.5.	COMMISSION DE SUIVI.....	21
7.6.	PUBLICITE	21
7.7.	SUBSTITUTION	21

JPB  JB

PRÉAMBULE

En application de la loi AUBRY II du 19 janvier 2000, de la loi FILLON n°2003-47 du 17 janvier 2003 et de la loi BORLOO n°2005-296 du 31 mars 2005, il est décidé de mettre en place dans l'entreprise SAFEGE un aménagement plus souple du temps de travail des cadres et non cadres.

L'activité de SAFEGE est en forte croissance, en France et à l'international, imposant de fortes contraintes de réalisation, rendant souvent difficile la prise des congés et des RTT dans les délais impartis.

Pour faire face à cette situation, la société a mis en place un programme de recrutement ambitieux et propose aux salariés la possibilité d'augmenter la durée du travail, dans le cadre du volontariat, et ce, moyennant une compensation financière et une autonomie de gestion de leur temps de travail.

Une enquête effectuée auprès de l'ensemble du personnel au cours de l'année 2006 (taux de participation de 60%) a montré que 65% des salariés s'étant exprimé étaient favorables à l'instauration d'un dispositif de « temps de travail choisi » et que parmi ces derniers, 60% d'entre d'eux souhaitaient dès à présent avoir la possibilité d'augmenter leur revenu en travaillant davantage.

Le présent accord vise donc à assouplir le temps de travail, à concilier les intérêts des salariés et de l'entreprise par l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, à augmenter le temps de production et à préserver la compétitivité nécessaire au maintien des emplois.

Par ailleurs, cet accord s'inscrit dans un cadre plus global de révision de la politique salariale augmentant la rémunération fixe par la création d'un treizième mois de salaire fixe.

En conséquence, le présent texte prend en compte les spécificités liées à l'activité de l'entreprise tout en s'appuyant sur les lois précitées, ainsi que sur l'accord national de branche dit « accord SYNTEC » dont le 4^{ème} alinéa de l'article 1 du chapitre 11 stipule : « Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 98 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière ».

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel employé au sein de la Société SAFEGE, y compris les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'insertion en alternance ou d'un contrat de travail temporaire sans qu'il y ait lieu d'exclure une quelconque catégorie de personnel à l'exception des salariés titulaires d'un mandat social et des cadres dirigeants.


JPB JB

ARTICLE 1 - TEMPS DE TRAVAIL

L'article 1 annule et remplace l'article 2 de l'accord du 9 novembre 2001 :

1.1. MODULATION ANNUELLE

La durée hebdomadaire de travail effectif demeure fixée à 35 heures au plus, hors heures supplémentaires.

Par temps de travail effectif, il y a lieu d'entendre toute séquence de travail durant laquelle le personnel se trouve à la disposition de l'employeur, sous son autorité, et ne se trouve pas en mesure de vaquer librement à des occupations personnelles.

En application de l'article L 212-8 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une répartition sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Le temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours travaillés dont le plafond est en moyenne égal à 228 jours, compte tenu des dispositions de la loi du 30 juin 2004 sur l'autonomie, et ce avant déduction des jours de congés d'ancienneté (ces jours peuvent être travaillés, voir article 5 pour les modalités) que la convention de branche attribue.

Ce plafond est égal au nombre de jours ouvrés calculée sur plusieurs années : le nombre de jours (ou de demi-journées) travaillés s'obtient en soustrayant du nombre de jours calendaires (soit 365) : les jours de repos hebdomadaire (soit 104), les jours de congés payés (soit 25) et les jours fériés chômés (soit entre 6 et 9).

1.2. LE CREDIT REPOS DISPONIBLE

Le crédit repos disponible répond à un régime juridique distinct de celui des congés payés puisqu'il constitue un congé privatif de la compensation financière visée à l'article 5.

Le crédit repos disponible est destiné à compenser les conséquences résultant de la modulation annuelle du temps de travail des cadres et non cadres autonomes et des non cadres au forfait heures au sein de la société SAFEGE.

JPB  JB

1.2.1. Règles d'acquisition des jours de Crédit Repos Disponible

Le personnel se voit octroyer, chaque année, 10 jours de Crédit Repos Disponible (CRD).

L'acquisition des jours de CRD se fait à la fin de chaque mois, soit 0,833 jours de CRD par mois pour un salarié à temps plein. Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions proportionnellement à leur temps de travail. La règle du pro rata s'applique également au salarié entré dans l'entreprise en cours d'année. Le même régime s'étend aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Les absences suivantes suspendent l'acquisition de jours de CRD :

- maladie,
- congé maternité,
- congé parental,
- congé paternité,
- congé sabbatique,
- congé sans solde,
- congé individuel de formation (CIF),
- absence pour événements familiaux,
- absence autorisée non payée,
- absence non autorisée,
- toutes suspensions de contrat (absence pour inaptitude, mise à pied...)

En fin de période, le nombre de jours total est arrondi à la demi-journée supérieure.

Les jours de CRD non consommés au 31 décembre ne seront pas reportés et seront automatiquement valorisés selon la règle décrite à l'article 5 du présent accord.

1.2.2. Personnel titulaire d'un contrat de travail SAFEGE au 31 décembre 2006

Afin de formaliser l'augmentation du nombre de jours travaillés de 216 jours à 228 jours, les collaborateurs cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail SAFEGE à temps plein au 31 décembre 2006 disposeront de 10 jours de CRD et de 2 jours de congés supplémentaires dont le régime est semblable à celui des congés d'ancienneté (voir article 5). Ces droits seront calculés au prorata pour les salariés à temps partiel.

JPB JB

ARTICLE 2 - MODALITES DE GESTION DU PERSONNEL

L'article 2 annule et remplace l'article 1 de l'accord du 9 novembre 2001 :

2.1. CATEGORIE A : CADRES DIRIGEANTS

Cette catégorie englobe les cadres auxquels sont confiées des responsabilités ou une mission de direction d'entreprise dont l'importance implique corrélativement une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ceux-ci sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité, tels qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Ces cadres perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de SAFEGE.

Les parties conviennent qu'il s'agit de cadres de direction générale.

Ces cadres sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, leurs délégation de pouvoirs et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail. Les autres dispositions du présent accord ou d'autres accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

2.2. CATEGORIE B : CADRES ET NON CADRES AUTONOMES

2.2.1. Définition

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de SAFEGE, les cadres visés au présent paragraphe, en dehors des cadres dirigeants, ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe.

JPB
JS

Les horaires ou la durée du travail de ces cadres ne peuvent donc être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités, de leur degré d'autonomie et de leur volonté d'investissement personnel dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il est par ailleurs constaté que les cadres en question sont soumis à des conditions de travail fluctuantes leur imposant d'adapter continuellement l'organisation de leur travail, sans en référer à leur hiérarchie, et ce dans le cadre du bon fonctionnement de leur service ou de leur équipe.

A la date de signature du présent accord, il s'agit des catégories suivantes :

- **Cadres opérationnels** (ingénieur de projet, chargé de projet, chef de projet, chef de projet spécialiste, chef de projet senior, ingénieur expert, directeur de projet, ingénieur grand expert, directeur de grand projet, attachée de direction ...)
- **Cadres fonctionnels** (chargé de mission, attachée de direction, cadre technique, chargé de projet, comptable principal, contrôleur de gestion, documentaliste, chef de projet, ingénieur de projet, responsable informatique, cadre administratif, cadre commercial ...)
- **Directeurs et Responsables d'unités opérationnelles** (directeur France, directeur International, directeur délégué, directeur d'unité, responsable d'unité, ...) et leurs adjoints
- **Directeurs et Responsables d'unités fonctionnelles** (directeur de l'Ingénierie, directeur administratif et financier, directeur du développement, directeur commercial, directeur des ressources humaines, directeur juridique, directeur des systèmes d'information, responsable du personnel, responsable du contrôle de gestion, responsable comptable, chef comptable, responsable administratif et financier, ...) et leurs adjoints

Il est convenu entre les parties que cette liste non exhaustive est susceptible d'évoluer.

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du Code du travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés concernés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

DT
JRB JB

Cette catégorie concerne également les non cadres itinérants qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de SAFEGE pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

Cette possibilité de forfait jours concerne les non cadres suivants:

- Technicien de mesures
- Technicien d'études
- Projeteur - contrôleur
- Chargé d'affaires

Les cadres et les non cadres autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Elle est définie dans les conditions visées à l'article 5 nouveau.

Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

2.2.2. Organisation du travail

La planification des jours travaillés se fait au moyen du logiciel de gestion des affaires.

En accord avec les modalités de fonctionnement de son unité d'appartenance, le salarié présente régulièrement à sa hiérarchie, pour information, son planning indicatif de travail.

Cette information, qui n'est pas une procédure de validation, permet le contrôle, par la hiérarchie, du respect d'une certaine logique dans l'organisation du temps de travail du cadre ou du non cadre.

S'il devait s'avérer que le salarié présente un taux d'activité manifestement incompatible avec une répartition harmonieuse de son temps de travail sur l'année, sa hiérarchie l'en informerait dès lors, à charge pour lui de revoir, ou non, son système d'organisation.

JPB JB

Ce dernier doit, en tout état de cause, être parfaitement compatible avec les intérêts du service, les parties considérant que l'organisation autonome du travail repose avant toute chose sur les dispositions de l'article L.120-4 du Code du Travail.

Ce mécanisme permet également à la hiérarchie d'anticiper les conséquences des jours non-travaillés sur l'organisation de leur service, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activités, des congés payés ou des absences prévisibles.

En cas de modification concertée du planning réalisé, les dates de jours (ou des demi-journées) non-travaillés sont déterminées par le salarié, 7 jours au moins avant la date envisagée, et transmises pour information à sa hiérarchie.

En outre, la hiérarchie conservera la possibilité d'imposer la prise de jours de crédit repos disponible, en période exceptionnelle de sous-activité, et dans la limite de 5 jours sur l'année, en respectant un délai de prévenance de deux semaines.

2.2.3. Décompte du temps de travail

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres et des non cadres autonomes, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de leur travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives suivant l'article L.220-1 du Code du Travail) est une obligation fondamentale à la charge des cadres et des non cadres concernés. La hiérarchie veillera à la stricte application de ces dispositions.

Le décompte des jours travaillés est réalisé au moyen du système de paie.

Les cadres et non cadres autonomes s'obligent à un décompte précis et loyal de leurs journées ou demi-journées de travail.

Bien que la notion d'heures soit totalement exclue du mode de décompte en question, il est convenu qu'une demi-journée de travail précédant ou suivant une demi-journée d'absence ne saurait être inférieure à 3,50 heures (centièmes heures).

Il est donc préconisé par les parties que les cadres et les non cadres autonomes organisent leur temps de travail de manière à exclure les situations conduisant à un temps de présence parcellaire sur le lieu de travail.

DT.
JPB JB

L'entreprise est ouverte aux cadres et non cadres autonomes de 6h à 21h. La plage fixe de présence (9h30 à 16h45 du lundi au jeudi et 9h30 à 16h le vendredi) reste préconisée pour les salariés de la catégorie B sans toutefois leur être imposée de façon irrévocable afin de préserver le principe de l'autonomie liée à la réalisation de leurs missions.

2.3. CATEGORIE C : NON CADRES SOUMIS A L'HORAIRE COLLECTIF

2.3.1. Définition

Pour les non cadres non inclus dans la catégorie B, il est mis en place, dans le cadre de convention individuelle, un forfait annuel de 1622 heures sur 218 jours et dans la limite de 1696 heures sur 228 jours avant déduction des jours de congés d'ancienneté que la convention de branche attribue.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 12 heures
- durée hebdomadaire de travail maximum : 44 heures

Les limites ci-dessus devront être considérées comme telles, la Direction de SAFEGE prenant l'engagement solennel de ne pas en multiplier le recours. En contrepartie, il est convenu que les salariés seront soumis à un contrôle des décomptes tels qu'établis ci-dessous.

2.3.2. Gestion du temps de travail

2.3.2.1. Gestion en horaire variable

Les salariés du siège social situé actuellement à Nanterre sont soumis à un système de gestion en horaire variable.

Le personnel concerné doit réaliser son temps de travail, soit 7h26mn (7,44 heures)/jour ou 37h12mn (37,20 heures)/semaine, en respectant les plages horaires fixes suivantes :

Horaires d'accès au bâtiment :

8h15 - 18h30 du lundi au vendredi

JPB JB

Plages fixes avec présence obligatoire :

9h30 – 12h00 et 14h00 – 16h45 du lundi au jeudi

9h30 – 12h00 et 14h00 – 16h le vendredi

Heure de déjeuner :

Si l'absence est inférieure ou égale à 1 heure, 1 heure sera décomptée du temps de travail effectif.

Au delà d'une heure et dans la limite de deux heures, c'est le temps réel de l'absence qui sera décompté.

Le décompte du temps de travail se fera par voie de badgeage et d'enregistrement des cumuls horaires.

2.3.2.2. Gestion en horaire collectif

Les salariés dont le lieu de travail est différent de celui du siège social sont soumis à un horaire collectif.

Le personnel concerné doit réaliser son temps de travail, soit 7h26mn (7,44 heures)/jour ou 37h12mn (37,20 heures)/semaine, en respectant des plages horaires fixes :

Plages horaires fixes :

8h30 – 12h30 et 14h00 – 17h30 du lundi au jeudi

8h30 – 12h30 et 14h00 – 17h10 le vendredi

Ces plages horaires sont données à titre indicatif ; il est possible, en particulier, de les décaler d'1/2 heure le matin (démarrage à 9h00 au lieu de 8h30) selon les agences et de ramener à 1h00 l'heure de déjeuner.

Le décompte du temps de travail sera établi par auto-déclaration et devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

2.3.3. Heures supplémentaires

Le paragraphe 2.3.3 annule et remplace l'article 5 de l'accord du 9 novembre 2001 :

Il est rappelé que, dans des cas exceptionnels et à la demande écrite de la hiérarchie, le personnel de la catégorie C, peut être amené à effectuer des dépassements horaires, justifiées par la charge de travail ou la réalisation de travaux urgents.

JPB  JB

Les dépassements d'horaires, effectués à la demande de la hiérarchie, donnant droit à récupération sont comptabilisés :

- en heures au-delà de 7,44 heures par jour (7 heures et 26 minutes) ou de 37,2 heures par semaine (37 heures et 12 minutes),

Le temps de travail étant annualisé, le solde du temps total travaillé sera examiné en fin d'exercice. Les salariés sont cependant invités à récupérer au fur et à mesure de l'année, en faisant éventuellement fluctuer leur horaire quotidien ou hebdomadaire.

Les heures de dépassement enregistrées peuvent être récupérées par journées ou demi-journées complètes sous réserve d'obtenir l'accord préalable de la hiérarchie.

2.3.3.1. Contingent annuel

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 130 heures. Les heures récupérées en cours de période n'entrent pas dans le contingent annuel.

Afin de limiter le temps imputé au contingent annuel, ainsi que de faire face aux sous-charges ou baisses d'activité, la hiérarchie peut imposer aux salariés la prise de journées entières de repos, moyennant un délai de prévenance d'une semaine par journée libérée.

En cas de solde annuel positif, le temps travaillé supplémentaire sera en priorité récupéré et ne donnera lieu à paiement qu'en cas d'impossibilité de récupération convenues entre le salarié et sa hiérarchie.

Dans ce dernier cas seront appliquées les règles légales en vigueur de majoration des heures supplémentaires.

2.3.3.2. Périodes de récupération

Le décompte individuel des dépassements horaires travaillées sur l'année par le personnel de la catégorie C sera arrêté au 31 décembre de chaque année.

Les heures non récupérées au 31 décembre sont rémunérées en heures supplémentaires. Il est rappelé que la réglementation relative au contingent annuel, limite à 130 heures par an le nombre total des heures supplémentaires. En conséquence, les salariés et les hiérarchies organisent la fluctuation des horaires et les récupérations pendant tout l'exercice afin de ne pas approcher de ce quota légal, qui porte le temps travaillé à un maximum de 1826 heures par an.

2.3.3.3. Paiement

Dans le cadre du forfait annuel en heures, les heures non récupérées au 31 décembre, dans la limite de 130 heures, sont rémunérées selon le taux légal de majoration en vigueur de 25 %.


 JPB JB

ARTICLE 3 - CATEGORIE PARTICULIERE DE PERSONNEL

L'article 3 de l'accord du 9 novembre 2001 est modifié comme suit :

3.1. PERSONNEL BASE A L'ETRANGER (DETACHE OU EXPATRIE)

En vertu du principe de territorialité de la loi, le personnel cadre et non cadre travaillant à l'étranger est soumis à la législation du pays où il est employé et n'est donc a priori pas concerné par les dispositions du code du travail français relatives à la durée légale du travail.

Cependant,

- dans un souci d'égalité des traitements
- dans la mesure où le personnel n'est pas forcément affecté en permanence à l'étranger mais peut être amené à réintégrer la France,

les salariés détachés ou expatriés bénéficient également des jours de crédit repos disponible, dans la même proportion que les salariés basés en France.

L'application de cette disposition sera en revanche adaptée à leur situation particulière, et notamment, la prise de jours de CRD est organisée en fonction des nécessités imposées par les projets, éventuellement en regroupant ces jours ou en les accolant aux autres congés.

3.2. PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel, de façon permanente ou dans le cadre d'un dispositif ponctuel, bénéficient des mêmes dispositions que les salariés à temps complet, proportionnellement à leur temps de travail.

En cas de modification de l'horaire de travail en cours d'année, le total du temps à récupérer prendra en compte le cumul de proratisation relatif à chaque période.

3.3. PERSONNEL AYANT TRAVAILLE UN EXERCICE INCOMPLET

Les dispositions de cet article sont traitées à l'article 1 paragraphe 1.2.1.

JPB *dx* JB

ARTICLE 4 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article 4 de l'accord du 9 novembre 2001 est modifié comme suit :

4.1. PLAGES HORAIRES

Se référer à l'article 2 paragraphe 2.3.2 « Gestion du temps de travail »

4.2. COMPTE DE TEMPS DISPONIBLE

Cet article est supprimé.

4.3. CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Se référer à l'article 2 paragraphe 2.2.3 « Décompte du temps de travail » pour les cadres et non cadres autonomes et au paragraphe 2.3.2 « Décompte du temps de travail » pour les non cadres.

4.4. RECUPERATION

Cet article est supprimé.

4.5. CONGES PAYES

Conformément à l'article L.223-2 du code du travail, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la période de référence d'acquisition des congés payés est modifiée. L'année de référence est fixé du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les congés payés devront être soldés au 31 décembre et ne feront pas l'objet de report. Les congés payés acquis seront posés et pris en priorité par rapport aux jours de CRD.

JPB JB

ARTICLE 5 - COMPENSATION FINANCIERE

L'article 5 annule et remplace l'article 5 de l'accord du 9 novembre 2001 :

5.1. SALAIRE DE REFERENCE

5.1.1. Définition

Le salaire annuel de référence pour 218 jours de travail correspond à la somme de :

- la rémunération annuelle de base,
- et de la rémunération annuelle complémentaire (rémunération versée en sus pour tenir compte des conditions de vie en région parisienne et dans les DOM TOM).

Le salaire moyen mensuel correspond au 12^{ème} du salaire annuel de référence perçu pour l'année en cours.

5.1.2. Versement d'un treizième mois

En 2006, le salaire annuel de référence est versé sur 12 mois.

Au 1^{er} janvier 2007, le salaire annuel de référence sera augmenté au minimum d'un mois (pour un temps plein). Le salaire annuel de référence ainsi obtenu sera versé sur 13 mois, le 13^{ème} mois étant versé en totalité au mois de décembre :

Les années 2007 et 2008 seront des années transitoires à la mise en place de ce dispositif :

- le 13^{ème} mois (pour l'année 2007) sera versé :
 - pour 50% en décembre 2007,
 - pour 50% en mars 2008,
- le 13^{ème} mois (pour l'année 2008) sera versé :
 - en totalité en décembre 2008 (de même pour les années suivantes).

5.2. FORFAIT JOURS

En compensation du forfait jours, les cadres et non cadres autonomes classés en catégorie B bénéficient d'une rémunération annuelle totale (rémunération annuelle de base + prime vacances + prime d'association aux résultats + avantage en nature), calculée sur l'année en cours pour 218 jours de travail, dont le douzième ne sera pas inférieur à un montant égal à : coefficient Syntec du poste x valeur du point x 120%.

DT.
JBB JB

5.3. CREDIT REPOS DISPONIBLE

5.3.1. Cadres et non cadres autonomes en forfait jours – Catégorie B

- Les cadres et les non cadres autonomes acceptent d'une part le forfait en jours travaillés et d'autre part de travailler 228 jours sur l'année (218 jours travaillés + 10 jours de CRD travaillables).

Ils perçoivent un complément de salaire pour chaque jour de CRD travaillé au delà des 218 jours.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire moyen mensuel majorée de 25%.

La valeur d'un jour travaillé au delà des 218 jours est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire moyen mensuel}}{21,667} \times 125\%$$

La compensation financière est versée au mois de janvier de l'année n+1.

5.3.2. Non-cadres au forfait heures – Catégorie C

Les non cadres en forfait annuel en heures acceptent de travailler 1696 heures sur 228 jours (218 jours travaillés + 10 jours de CRD travaillables).

Ils perçoivent un complément de salaire pour chaque jour de CRD travaillé (par tranche de 7,44 heures) au delà des 218 jours.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire moyen mensuel majorée de 25%.

La valeur d'un jour travaillé au delà des 218 jours est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire moyen mensuel}}{21,667} \times 125\%$$

La compensation financière est versée au mois de janvier de l'année n+1.

DT.
JPS JB

5.4. CONGES SUPPLEMENTAIRES

5.4.1. Congés d'ancienneté

La convention collective SYNTEC accorde des jours de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté du collaborateur dans la limite de quatre par an :

après 5 années d'ancienneté : 1 jour
 après 10 années d'ancienneté : 2 jours
 après 15 années d'ancienneté : 3 jours
 après 20 années d'ancienneté : 4 jours

5.4.2. Congés supplémentaires

Les collaborateurs titulaires d'un contrat de travail SAFEGE au 31 décembre 2006 disposent de deux jours de congés supplémentaires par an.

Le dispositif de temps de travail choisi ouvre, aux collaborateurs qui le souhaitent, la possibilité de travailler les jours de congé d'ancienneté et les jours de congés supplémentaires tels que définis ci-dessus. En contrepartie, ils perçoivent un complément de salaire pour chaque jour travaillé.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire moyen mensuel majorée de 25%.

La valeur d'un jour est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire moyen mensuel}}{21,667} \times 125\%$$

La compensation financière est versée au mois de janvier de l'année n+1.

JPB ^{DT} JB

ARTICLE 6 - REMUNERATIONS

L'article 6 de l'accord du 9 novembre 2001 relatif aux rémunérations est supprimé.

ARTICLE 7 - VALIDATION DE L'ACCORD

L'article 7 annule et remplace l'ancien article 7 de l'accord du 9 novembre 2001 :

7.1. DATE D'EFFET

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2007.

7.2. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et dans ces conditions se trouve soumis aux dispositions des articles L.132-8 et suivants du Code du travail.

Au demeurant, les parties conviennent, dans l'hypothèse où ces dispositions nécessitent des réajustements, d'ouvrir, en tant que de besoin, des négociations destinées à permettre l'adaptation de la situation de l'entreprise et de son personnel.

Dans cet esprit, la Direction devra convoquer les organisations syndicales représentatives à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance de mesures de réajustement nécessaires susceptibles d'interférer sur le présent accord.

7.3. DENONCIATION, REVISION

En cas de dénonciation par l'employeur, un syndicat signataire ou un syndicat ayant ultérieurement adhéré, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord ayant le même champ d'application professionnel et territorial lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis tel que prévu par les dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail.

JPB JR

A effet de conclure un nouvel accord, la Direction devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de l'entreprise.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord d'entreprise ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité sur un texte nouveau, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

7.4. INTERPRETATION

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation d'une commission créée à cet effet.

Sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, la Direction convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du différend, une commission composée d'un délégué syndical par organisation ainsi que du représentant de l'entité au sein de laquelle le litige sera survenu.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord, ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité, accord auquel elle sera annexée.

JPB  JB

7.5. COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi, composée de membres du Comité d'entreprise (3) et de la Direction des ressources humaines (2), et de salariés (3) dont la candidature aura été retenue par le CE et la DRH, veillera à l'application de toutes les modalités du présent accord.

Un bilan sera réalisé chaque année. Cette commission pourra se réunir, en sus, à la demande du CE ou de la Direction des ressources humaines.

Toute information nécessaire à la bonne réalisation de cette mission de suivi sera fournie à la Commission sur sa demande, sous réserve que les informations restent anonymes, afin de ne pas mettre en péril l'obligation de confidentialité vis à vis des personnes.

7.6. PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des publicités suivantes à la diligence de la Société SAFEGE :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire puis, le cas échéant, à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.
- Un exemplaire en sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de NANTERRE.
- Deux exemplaires (dont l'un en version électronique) en seront déposés à la Direction Départementale du Travail des HAUTS DE SEINE.
- Mention de cet accord figurera aux côtés de celle relative à l'existence de la convention collective de branche sur le tableau de la Direction réservé à cet effet.

7.7. SUBSTITUTION

Le présent accord se substitue aux usages en vigueur au sein de l'Entreprise en matière de durée et d'organisation du travail, ainsi qu'à l'ensemble des accords collectifs conclu en la matière y compris leurs avenants intervenus depuis lors.

JPB  JB

Pour la bonne règle, et s'agissant des usages dénoncés, la Direction s'engage, pour garantir la transparence des démarches et l'ouverture d'un dialogue collectif à la base, à respecter la procédure normale de dénonciation, à savoir une information individuelle des salariés après l'information et consultation des représentants du personnel.

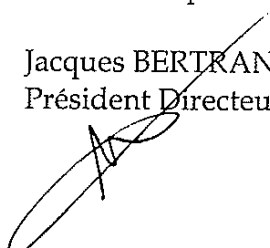
Les parties conviennent d'assortir la dénonciation d'un préavis coïncidant avec l'entrée en vigueur du présent accord.

Fait à Nanterre, le 27 décembre 2006

En 10 exemplaires originaux

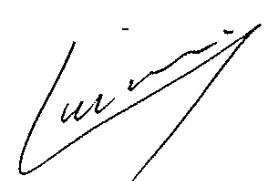
Pour l'Entreprise

Jacques BERTRAND
Président Directeur Général

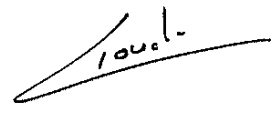


Pour le Personnel

Jean-Pierre BARON
Salarié élu représentant du personnel, délégué syndical mandaté par BETOR - PUB
CFDT



Pour l'Organisation Syndicale

cfdt, Beta Pub
Denis TOUATI, commission exécutive


JPB  JB