

Accord sur l'harmonisation des conditions d'emploi au sein de l'UES Capgemini

Préambule

Le rapprochement de Backelite aboutit à la coexistence de règles sociales différentes et non homogènes au sein de l'UES Capgemini.

C'est pourquoi dans le cadre de cette acquisition la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont la volonté d'harmoniser le statut collectif au sein de l'UES et ont décidé d'engager des négociations.

De plus, la direction entend étendre l'ensemble des accords en vigueur de l'UES Capgemini à Backelite.

L'ensemble des salariés de Backelite seront rattachés à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseils dite SYNTEC.

Article 1 : Extension des accords UES Capgemini à Backelite

Tous les accords suivants en application au sein de l'UES seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2014 :

- Protocole d'accord sur les 35 heures du 03 février 2000
- Accord sur les Tranches Exceptionnelles d'Activité ou TEA du 03 juillet 2001
- Accord sur les modalités de déroulement de la NAO du 05 juillet 2006
- Accord sur le régime de prévoyance du 02 octobre 2006
- Accord sur le remboursement des frais médicaux du 02 octobre 2006
- Accord DIF, CFP et périodes de professionnalisation du 05 janvier 2007
- Accord astreintes du 7 septembre 2009
- Accord sur la Gestion Active de l'Emploi et la Sécurisation des Parcours Professionnels du 9 novembre 2009
- Accord sur le dispositif d'accompagnements et de gestion du Plan de Restructuration dans l'Entreprise du 9 novembre 2009
- Accord sur le travail de nuit et le travail posté du 26 mars 2010
- Accord sur le Télétravail du 20 juillet 2011
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la parentalité du 21 novembre 2011
- Accord relatif aux moyens de la représentation sociale et syndicale au sein de l'UES Capgemini du 22 novembre 2011
- Accord relatif au fonctionnement de la représentativité du personnel et de la représentation Syndicale de l'UES Capgemini du 22 novembre 2011
- Accord sur le statut du mandaté du 22 novembre 2011
- Avenant n°1 à l'accord sur le travail de nuit et avenant n° 2 sur les astreintes du 14 février 2012
- Accord en faveur des personnes en situation de Handicap du 31 octobre 2012
- Accord sur le contrat de génération du 13 septembre 2013

Les accords en cours de négociation dans l'UES Capgemini sont applicables à la société Backelite dans les conditions prévues ci-dessous.

Il est précisé que la signature du présent accord ne vaut pas adhésion des organisations signataires aux accords qu'elles n'auraient pas signés mais simplement accord pour leur application dans la nouvelle société.

Les accords de l'UES constituent un socle. La société Bachelite peut par voie de note interne apporter des améliorations. Cela sera notamment le cas sur les astreintes pour prendre en compte les spécificités de l'activité de Bachelite.

Article 2 : Modalités de transition

1/ Dispositions générales

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les statuts sociaux des salariés présents ainsi que les salariés intégrant la société Bachelite avant le 31/12/2013.

Les dispositions du présent accord se substitueront à compter du 1^{er} janvier 2014 aux usages, engagements unilatéraux et accords d'entreprise de Bachelite énoncés dans le présent accord.

A défaut de précisions, tous les accords mentionnés à l'article 1 ainsi que les notes de services applicables dans toute l'UES Capgemini sont d'application à compter du 1er janvier 2014. Ces notes définissent un minimum qui peut être amélioré par Bachelite.

Les usages, engagements unilatéraux et accords d'entreprise de Bachelite examinés dans le cadre du présent accord sont les suivants :

- Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail
- Accord sur les astreintes
- Accord sur l'emploi des seniors
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la parentalité
- Note de service relative aux congés et aux autorisations d'absence

En tout état de cause, tout usage, engagement unilatéral ou accord d'entreprise de Bachelite qui aurait la même finalité et/ou objet que l'un de ceux énoncés ci-dessus, quand bien même il n'aurait pas la même dénomination que celle figurant sur ce document, ne trouvera plus application suivant les effets de la conclusion du présent accord.

L'accord viendra se substituer aux usages, engagements unilatéraux et accords d'entreprise ci-dessus énoncés.

2/ Mise en œuvre de l'accord 35h

Afin d'harmoniser les pratiques de Bachelite avec les principes en vigueur au sein de l'UES, les dispositions suivantes sont adoptées :

- Les salariés de Bachelite relèvent par défaut de la modalité standard, dite « solution de référence » (1607 heures) de l'accord 35 heures de l'UES Capgemini. L'horaire hebdomadaire de référence de Bachelite est fixé à 36h40. Les salariés de Bachelite bénéficient de 9 jours de RTT par année civile (- 1 jour au titre de la journée de solidarité). Les modalités qui sont appliquées sont celles prévues dans l'accord 35 heures du 3 février 2000. Les modalités de déclaration du temps de travail comprenant la possibilité de déclarer des heures supplémentaires ou des TEA (Tranches exceptionnelles d'activité) seront mises en place en janvier 2014.

- Les salariés dont les missions et responsabilités sont compatibles avec les dispositions de l'article 3.2 de l'accord 35 heures de l'UES du 3 février 2000, relèvent d'une convention de forfait 218 jours. Ils bénéficient de jours de RTT fixés annuellement dans la note sur le temps de travail en vigueur au sein de l'UES Capgemini.

Ces dispositions seront proposées à tous les salariés par voie d'avenant (modèles des avenants en annexe).

Les jours d'ancienneté qui constituent un avantage accordé par l'UES Capgemini à ses salariés, s'appliqueront aux salariés de Backelite à compter du 1^{er} janvier 2014. Les règles d'acquisition des congés d'ancienneté sont les suivantes :

- 2 jours pour 2 ans d'ancienneté
- 4 jours pour 5 ans d'ancienneté
- 6 jours pour 8 ans d'ancienneté
- 8 jours pour 12 ans d'ancienneté

Les congés d'ancienneté s'acquièrent à date anniversaire d'entrée dans l'entreprise.

Les salariés conservent leur ancienneté en intégrant l'UES Capgemini. A la date du 1^{er} janvier 2014, les salariés acquièrent les jours de congés d'ancienneté au prorata de la période restant à courir jusqu'à la date anniversaire et à prendre avant cette date anniversaire. Pour le calcul des jours d'ancienneté à la date du 1^{er} janvier 2014, la règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure s'appliquera.

Les jours supplémentaires de congés pour événements familiaux prévus dans l'accord 35h de Capgemini s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2014.

Toutefois, des jours supplémentaires de congés pour enfant malade seront accordés pour les mères et les pères qui bénéficieront de 3 jours d'absence rémunérée par an à hauteur de 100% sur présentation d'un justificatif.

Article 3 : Classification

La position et le coefficient de l'ensemble des salariés de Backelite seront révisés conformément à la classification de la Convention Collective Nationale applicable actuellement au Personnel des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseil et des Sociétés de Conseils dite SYNTEC.

La correspondance entre la classification actuelle et la classification future est jointe en annexe (Annexe 4).

Article 4 : Prime de vacances

L'ensemble des salariés de Backelite bénéficiera d'une prime de vacances, telle que prévue à l'article 31 de la convention collective des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseil et des Sociétés de Conseils.

La prime dite « variable sur objectifs » sera versée entre le 1^{er} mai et le 30 juin pour les années 2014 et 2015.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la prime de vacances sera versée en juillet en conformité avec l'alinéa 1 de l'article 31 de la convention collective des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseil et des Sociétés de Conseils.

Les salariés n'ayant pas de partie variable dans leur rémunération auront, à compter du 1^{er} janvier 2014, le bénéfice de la prime de vacances qui s'ajoutera à leur rémunération antérieure.

Article 5 : Rémunération

Variable

Les salariés de Bachelite dont le contrat de travail comporte une part variable et qui ont une rémunération annuelle théorique inférieure à 50 KE (SAT) (hors population commerciale), auront une proposition par voie d'avenant de modification de la structure de leur rémunération.

La rémunération variable sera modifiée à compter du 1^{er} janvier 2014 selon les modalités suivantes :

- 50% de la part variable nominale seront intégrés dans le salaire fixe incluant la prime de vacances prévue à l'article 31 de la Convention collective Syntec ;
- Les 50 % restants resteront calculés en 2014 en fonction de l'attente des objectifs.

Au 1^{er} janvier 2015, les 50% restants seront intégrés dans la rémunération fixe.

Le montant de la part variable intégrée dans la partie fixe n'est pas considéré comme une augmentation dans le cadre des mesures collectives de NAO.

Article 6 : Accord sur la prévoyance et frais de santé

A compter du 1^{er} janvier 2014, l'ensemble du personnel Bachelite bénéficiera des accords en vigueur dans toute l'UES Capgemini concernant la prévoyance et les frais de santé.

L'adhésion au régime obligatoire et régime facultatif « frais de santé » aura pour conséquence une baisse de cotisation pour la majorité des salariés de Bachelite. Ainsi pour les salariés dont la rémunération est inférieure à environ 53 000 euros, cela se traduit par une baisse des cotisations. Pour ceux qui subiront une hausse de cotisation, il est prévu d'intégrer le différentiel de cotisation dans le salaire annuel fixe au 1^{er} janvier 2014.

Article 7 : Tickets restaurant

La valeur faciale des titres restaurant sera réévaluée comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2014, la valeur faciale est portée à 8,25 euros, étant entendu que la prise en charge sera répartie entre Bachelite et chaque salarié de la manière suivante :
 - Part patronale à hauteur de 60 % soit 4,95 euros
 - Part Salariale à hauteur de 40 % soit 3,30 euros
- Au 1^{er} janvier 2015, la valeur faciale est portée à la valeur et répartition applicables au niveau de l'UES Capgemini.

Article 8 : Mise en œuvre de la CFP

L'accord CFP est applicable dès le 1^{er} janvier 2014. Pour la première année d'application pour faciliter la mise en place, il sera proposé à la DUP de Bachelite de se rapprocher de Prosodie afin de bénéficier du catalogue de formation. La DUP désignera un représentant pour participer à la commission CFP de Prosodie.

Article 9 : Télétravail

La mise en place d'un projet pilote sur le télétravail sera proposé aux salariés de Bachelite à compter du 1^{er} avril 2014, sur une durée de 6 mois, à raison d'un jour par semaine et selon les mêmes modalités que pour les salariés Prosodie.

Article 10 : Commission de suivi

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission de suivi de l'application du présent accord. Cette commission sera composée de 2 membres par organisation syndicale signataire. Cette commission se réunira tous les trimestres au cours de l'année 2014 et selon nécessité ultérieurement.

Un bilan sera effectué également au niveau de la DUP de Bachelite et du CCE au cours du premier semestre 2014.

Les salariés mandatés pourront saisir cette commission de suivi en cas de difficultés d'interprétation et d'application du présent accord.

Article 11 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les dispositions en vigueur.

Article 12 : Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à La Défense, le 13 décembre 2013

En 9 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Nom : Jacques ADOUE



Pour la F3C – CFDT
Nom : SOLORE Frédéric



Pour la CFE – CGC
Nom : Alain CARDEAU




Pour la CFTC
Nom : Louis DUVAUX



Pour la CGT du Groupe Capgemini
Nom : Devezé Claude



Pour la CGT-FO
Nom : Pierre Jean FELD



Paris, le

Avenant

Objet : Avenant n° au contrat de travail
Réf.

Le présent avenant décline les dispositions de l'accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés de Backelite au sein de l'UES Capgemini.

Article I : CLASSIFICATION

Conformément à la Convention Collective Nationale applicable actuellement au Personnel des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseil et des Sociétés de Conseils dite SYNTEC, votre catégorie est [le préciser], votre position est [le préciser] et votre coefficient [le préciser].

Article II : DUREE DU TRAVAIL

La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures plus 7 heures au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux.

Vous êtes soumis à l'horaire collectif de votre site de rattachement [le préciser].

Lors des missions sur site extérieur, la durée du travail et les horaires applicables sont précisés sur l'ordre de mission.

Article III : PRIME DE VACANCES

Vous bénéficiez d'une prime de vacances telle que prévue à l'article 31 de la convention collective SYNTEC.

Article IV: REMUNERATION

Votre rémunération est prévue pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine en moyenne annuelle. Pour éviter les fluctuations de rémunération, celle-ci est lissée sur l'ensemble de l'année sur la base de la durée moyenne sus - mentionnée.

A compter du 1^{er} janvier 2014, votre rémunération variable est modifiée selon les modalités suivantes :

- 50% de la part variable nominale seront intégrés dans votre salaire fixe incluant la prime de vacances prévue à l'article 31 de la Convention collective Syntec
- Les 50 % restants resteront calculés en 2014 en fonction de l'attente de vos objectifs.

Au 1^{er} janvier 2015, les 50% restants seront intégrés dans votre rémunération fixe.

A rajouter pour les salariés concernés :

Si votre adhésion au régime obligatoire et au régime facultatif « frais de santé » de l'UES Capgemini entraînerait une hausse de votre cotisation d'assurance complémentaire santé, le différentiel de cotisation sera compensé par une augmentation à due proportion de votre salaire annuel fixe à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

Fait en double exemplaires,

A ..., le

Pour Backelite

Le salarié

1. mention

2. date

3. Signature

Directeur des Ressources Humaines

Paris, le

Avenant

Objet : Avenant n° au contrat de travail
Réf.

Le présent avenant décline les dispositions de l'accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés de Bachelite au sein de l'UES Capgemini.

Article I : CLASSIFICATION

Conformément à la Convention Collective Nationale applicable actuellement au Personnel des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseil et des Sociétés de Conseils dite SYNTEC, votre catégorie est *[le préciser]*, votre position est *[le préciser]* et votre coefficient *[le préciser]*.

Article II : DUREE DU TRAVAIL

La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures plus 7 heures au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux.

Vous êtes soumis à l'horaire collectif de votre site de rattachement *[le préciser]*.

Lors des missions sur site extérieur, la durée du travail et les horaires applicables sont précisés sur l'ordre de mission.

Article III : PRIME DE VACANCES

Vous bénéficiez d'une prime de vacances telle que prévue à l'article 31 de la convention collective SYNTEC.

Article IV: REMUNERATION

Votre rémunération forfaitaire intègre la rémunération due au titre de l'horaire collectif et celle des éventuelles heures supplémentaires réalisées dans la limite de 39 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

A compter du 1^{er} janvier 2014, votre rémunération variable est modifiée selon les modalités suivantes :

- 50% de la part variable nominale seront intégrés dans votre salaire fixe incluant la prime de vacances prévue à l'article 31 de la Convention collective Syntec
- Les 50 % restants resteront calculés en 2014 en fonction de l'attente de vos objectifs.

Au 1^{er} janvier 2015, les 50% restants seront intégrés dans votre rémunération fixe.

A rajouter pour les salariés concernés :

Si votre adhésion au régime obligatoire et au régime facultatif « frais de santé » de l'UES Capgemini entraînerait une hausse de votre cotisation d'assurance complémentaire santé, le différentiel de cotisation sera compensé par une augmentation à due proportion de votre salaire annuel fixe à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

Fait en double exemplaires,

A, le

Pour Bachelite

Directeur des Ressources Humaines

Le salarié
1. mention
2. date
3. Signature

AC
PT 60
LD

Paris, le

Avenant

Objet : Avenant n° au contrat de travail
Réf.

Le présent avenant décline les dispositions de l'accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés de Backelite au sein de l'UES Capgemini.

Article I : QUALIFICATION

Conformément à la Convention Collective Nationale applicable actuellement au Personnel des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseil et des Sociétés de Conseils dite SYNTEC, votre catégorie ~~[le préciser]~~, votre position est ~~[le préciser]~~ et votre coefficient ~~[le préciser]~~.

Article II : DUREE DU TRAVAIL

Dans le cadre de l'accord de l'UES Capgemini sur les 35 heures, nous vous confirmons le régime qui vous est appliqué.

En raison de la grande autonomie dont vous disposez dans l'organisation et la gestion de votre temps de travail et du niveau de vos responsabilités, vous bénéficiez d'un régime annuel forfaitaire de durée du travail exprimé en jours.

Le forfait est fixé à 217 jours travaillés par an plus 1 jour au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux.

Vous n'êtes pas, par conséquent, soumis à l'horaire collectif de votre site de rattachement

Article III : PRIME DE VACANCES

Vous bénéficiez d'une prime de vacances telle que prévue à l'article 31 de la convention collective SYNTEC.

Article IV : REMUNERATION

A rajouter pour les salariés concernés :

Si votre adhésion au régime obligatoire et au régime facultatif « frais de santé » de l'UES Capgemini entraînerait une hausse de votre cotisation d'assurance complémentaire santé, le différentiel de cotisation sera compensé par une augmentation à due proportion de votre salaire annuel fixe à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait en double exemplaires,
A, le

Pour Backelite

Directeur des Ressources Humaines

Le salarié
1. mention
2. date
3. Signature

Annexe 4 : Equivalence Classification Publicité et SYNTEC

Classification Pub	Caractéristiques	Désignation SYNTEC	Caractéristiques	Fonct. associées	Niveau de collaboration reconnues par la Classification	Niveau de collaboration reconnues par une éventuelle homologation de part et d'autre
Apprenti		1.1.1	L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant les séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail : - en choisissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution ; - en enchaînant les séquences ; - en contrôlant la conformité des résultats. Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau 1 de l'éducation nationale.	Apprentis et contrat de professionnalisation		0
2.2	Justification d'une réelle maîtrise des qualités du premier niveau. Exigence de connaissances particulières du fonctionnement de l'environnement professionnel. Nécessité d'assurer et de coordonner la réalisation de travaux d'ensembles.	2.1 ETAM	L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en œuvre à partir de consignes générales.	Assistant Ingénieur		0
3.2	Prend en charge des missions à partir d'orientation venant l'élaboration de solutions impliquant la définition de moyens à mettre en œuvre, mettant en jeu une responsabilité de résultat, faisant une part importante aux qualités personnelles : créativité, autorité décision, jugement.	2.1	Ingénieurs ou cadres ayant au moins 3 ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études.	Ingénieur Junior Consultant Junior Business Développeur Junior DA et Graphiste Junior		0
3.3	Pleine maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du deuxième niveau, et permettant de faire face à toute situation professionnelle.	2.2	Répondent aux conditions de la position 2.1 et, ou en outre, portant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ses instructions. Étudient des projets nouveaux et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement.	Ingénieur Confirmé Consultant Confirmé Business Développeur Confirmé Fonction support Confirmé Directeur Artistique Confirmé Sans fonction de management	28	21
3.4	Haut niveau d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière, d'innovation dans un domaine de compétence défini par l'autorité de direction de l'entreprise ; de responsabilité particulière dans le choix, la formation et l'animation des collaborateurs ; de délégation et contrôle de manière habituelle.	2.3	Ingénieurs ou cadres ayant au moins 5 ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier, portant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche.	Architecte Senior Consultant Senior Ingénieur Senior Business Développeur Senior Responsable marketing Senior DA Senior Responsables de comptes adjoints Sans fonction de management	21	11
3.3 ou 3.4	Pleine maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du deuxième niveau, et permettant de faire face à toute situation professionnelle. Haut niveau d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière, d'innovation dans un domaine de compétence défini par l'autorité de direction de l'entreprise ; de responsabilité particulière dans le choix, la formation et l'animation des collaborateurs ; de délégation et contrôle de manière habituelle.	3.1	Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalent à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assuance, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	Managers		4
Directeur	Fonctions de Direction	3.2	Ingénieurs ou cadres ayant à grande échelle l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en assistant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.	Membre du Comité de Direction		0
Directeur Général	Fonctions de Direction Générale	3.3	L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique et administrative.	Directeur Général		0
					1	0
					28	21