

**Accord d'harmonisation des conditions d'emploi  
des ex salariés de SAFRAN ENGINEERING SERVICES  
au sein de l'UES Capgemini**

<b><i>Préambule.....</i></b>	<b><i>3</i></b>
<b><i>Article 1 : Objet de l'accord.....</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b><i>Article 2 : Dispositif durée du travail et congés.....</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b><i>Article 3 : Classification.....</i></b>	<b><i>7</i></b>
<b><i>Article 4 : Prévoyance et frais de santé.....</i></b>	<b><i>7</i></b>
<b><i>Article 5 : Epargne salariale .....</i></b>	<b><i>8</i></b>
<b><i>Article 6 : Modalités de rémunération.....</i></b>	<b><i>9</i></b>
<b><i>Article 7 : Compensation financière globale .....</i></b>	<b><i>9</i></b>
<b><i>Article 8 : Entrée en vigueur - Durée de l'accord – Indivisibilité .....</i></b>	<b><i>9</i></b>
<b><i>Article 9 : Révision – Dénonciation de l'accord .....</i></b>	<b><i>10</i></b>
<b><i>Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord .....</i></b>	<b><i>10</i></b>

## **Préambule**

Le 29 juin 2018, la société Safran Engineering Services SAS a vendu à la société Sogeti High Tech SAS le fonds de commerce relatif aux prestations d'ingénierie de tests de validation sur systèmes et équipements avioniques fournies à la société Airbus (activités « EVAAL » et « EVYY »).

Dans ce cadre, et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, un engagement de maintien dans l'emploi de ces salariés pendant 3 ans sur le bassin toulousain a été pris.

Les contrats de travail des salariés de Safran Engineering Services ont été transférés le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et se sont poursuivis de plein droit en conservant leur ancienneté, leur rémunération, leur qualification au sein de la société Sogeti High Tech.

L'ensemble des droits à congés payés et congés d'ancienneté acquis a été transféré.

L'intégration de salariés de Safran Engineering Services dans le périmètre de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini (UES) aboutit potentiellement à la coexistence de règles sociales différentes et non homogènes.

C'est pourquoi dans le cadre de cette intégration la direction et les organisations syndicales représentatives ont la volonté d'harmoniser le statut collectif des ex salariés de Safran Engineering Services pour le rendre conforme à celui de l'UES et aboutir à une communauté de travail harmonieuse.

Les parties ont ainsi décidé d'engager des négociations et se sont rencontrées à plusieurs reprises les 9 et 25 juillet ainsi que le 24 septembre 2018.

Après discussion entre les parties signataires, il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1 : Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les statuts sociaux des ex salariés de Safran Engineering Services avec ceux des salariés des sociétés de l'UES Capgemini au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Cet accord vaudra ainsi accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du Code du travail pour les accords mis en cause du fait du transfert juridique, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise, de même que pour l'ensemble des usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein de la société SAFRAN Engineering Services.

La liste des principaux accords, en vigueur au jour de la signature du présent accord, au sein de la société Safran Engineering Services, est jointe en annexe 1.

A cette date, le nouveau statut conventionnel applicable aux ex salariés de Safran Engineering Services sera constitué par :

- D'une part, l'ensemble des accords et des notes de service de l'UES Capgemini, accompagné des dispositions d'harmonisation décrites dans le présent accord.
- D'autre part la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (Syntec).

La signature du présent accord entrainera en conséquence un changement de Convention Collective pour les ex-salariés de SAFRAN Engineering Services qui sont soumis aux dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie pour les Ingénieurs et Cadres et Convention Territoriale de la Métallurgie pour les ETAM (*Région de Midi Pyrénées pour Toulouse*) jusqu'au 31 décembre 2018.

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux contrats de travail, en cours d'exécution ou suspendus, des 48 ex-salariés (3 ETAM, 43 Cadres, 1 Cadre forfait jours et 1 Cadre Dirigeant) de la société Safran Engineering Services dont le contrat de travail a été transféré en application de l'article L1224-1 du Code du travail.

## **Article 2 : Dispositif durée du travail et congés**

### **2.1 Modalités des temps de travail**

Afin d'harmoniser les dispositions applicables au sein de Safran Engineering Services avec les principes en vigueur au sein de l'UES Capgemini, issus de *l'accord 35 heures du 3 février 2000*, les dispositions suivantes sont adoptées :

#### **2.1.1 Salariés ETAM**

Les 3 ex salariés ETAM de Safran Engineering Services ont une durée quotidienne de travail de 7 heures et 29 minutes, soit 37 heures et 24 minutes par semaine. Ils bénéficient de 12,5 jours de RTT par année civile.

Ces salariés relèveront au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de la modalité dite « solution de référence » de *l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini* :

- Durée annuelle du temps de travail : 1.607 heures
- Horaire hebdomadaire de référence : 36 heures et 40 minutes, soit 7 heures et 20 minutes par jour. (*Soit une réduction du temps de travail équivalente à environ 5 jours par an*).

Les salariés bénéficieront de 9 jours de RTT par année civile, auxquels s'ajouteront des jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini dans les conditions prévues à l'article 2.2.1, et qui viendront compenser le nombre de JRTT dont bénéficient les ex salariés de Safran Engineering Services.

Tel qu'indiqué dans la note interne sur le temps de travail, ces 9 jours se répartissent de la façon suivante :

- 1 jour fixe pour le vendredi de l'Ascension,
- 4 jours laissés à l'initiative du salarié,
- 1 jour pour la journée de solidarité,
- 3 jours laissés à l'initiative de l'employeur.

### **2.1.2 Salariés Cadres**

Les 43 ex salariés Cadres de Safran Engineering Services ont une durée quotidienne de travail de 7 heures et 29 minutes, soit 37 heures et 24 minutes par semaine. Ils bénéficient de 12,5 jours de RTT par année civile.

Ces salariés relèveront au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de la modalité dite « solution de référence » de l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini, dont les dispositions sont les suivantes :

- Durée annuelle du temps de travail de 1607 heures.
- Horaire hebdomadaire de référence : 36 heures et 40 minutes, soit 7 heures et 20 minutes par jour (soit une réduction du temps de travail équivalente à environ 5 jours par an).
- Rémunération forfaitaire intégrant 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.

Les salariés bénéficieront de 9 jours de RTT par année civile, auxquels s'ajouteront des jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini qui viendront compenser le nombre de JRTT dont bénéficient les ex salariés de Safran Engineering Services.

Tel qu'indiqué dans la note interne sur le temps de travail, ces 9 jours se répartissent de la façon suivante :

- 1 jour fixe pour le vendredi de l'Ascension,
- 4 jours laissés à l'initiative du salarié,
- 1 jour pour la journée de solidarité,
- 3 jours laissés à l'initiative de l'employeur.

### **2.1.3 Salariés cadres en forfait jours**

Le dispositif de la société Safran Engineering Services prévoit une comptabilisation du temps de travail en jours, avec un maximum de 214 jours travaillés par an.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du calendrier de chaque année.

A titre indicatif, pour l'année 2018, les salariés bénéficient de 14 jours de repos.

Les ex salariés de Safran Engineering Services seront désormais positionnés en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » et soumis aux dispositions l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini.

Au sein de l'UES Capgemini le nombre de jours de repos varie en fonction du calendrier dans le respect du plafond maximum de 218 jours de travail par an.

A titre indicatif le nombre de jours de repos varie en fonction des années entre 9 et 12 jours, auxquels s'ajoutent des jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini qui viendront compenser le nombre de jours de repos dont bénéficient les salariés de Safran Engineering Services.

#### 2.1.4 Période transitoire jusqu'au 1er janvier 2019

Avec leur bulletin de paie de juillet 2018 :

- Les ex salariés de Safran Engineering Services hors forfait jours se sont vu attribuer 6 jours en complément des 6, 5 jours pris et/ou soldés par leur employeur avant le transfert de leur contrat de travail au titre du 1<sup>er</sup> semestre 2018.
- Les ex salariés en forfait jours se sont vu attribuer la moitié de leurs droits soit 7 jours pour une année complète en complément des 7 jours pris et/ou soldés par leur employeur avant le transfert de leur contrat de travail au titre du 1<sup>er</sup> semestre 2018.

## 2.2 Congés

### 2.2.1 Congés d'ancienneté

Compte tenu de la période de référence et d'acquisition des congés d'ancienneté au sein de Safran Engineering Services (acquisition au 1er juin de chaque année), les salariés se sont vu transférer la totalité de leurs congés d'ancienneté pour la période du 1er juin 2018 au 31 mai 2019 comme indiqué sur leur bulletin de paie de juillet 2018.

Les parties conviennent que les congés d'ancienneté prévus par *l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini* se substitueront aux règles d'acquisition des congés d'ancienneté de Safran Engineering Services, à compter du 1er janvier 2019.

Les règles d'acquisition, plus favorables au sein de l'UES Capgemini, 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

L'attribution des congés d'ancienneté Capgemini permet, pour 32 des 48 salariés, de compenser le différentiel des JRTT/jours de repos.

Pour les 16 salariés dont l'attribution des jours d'ancienneté Capgemini ne permet pas cette compensation, les parties conviennent de l'attribution annuelle par anticipation de :

- 1 jour d'ancienneté pour les 8 salariés perdant initialement 0,5j
- 2 jours d'ancienneté pour les 5 salariés perdant initialement 1,5j
- 3 jours d'ancienneté pour les 3 salariés perdant initialement 2,5j

Cette mesure permet l'attribution systématique de 0,5j supplémentaire.

Cette attribution prendra fin dès l'obtention du nombre équivalent de jours en application de *l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini*.

### **Période transitoire :**

Compte tenu de la période de référence distincte entre Safran Engineering Services (acquisition au 1<sup>er</sup> juin de chaque année) et Capgemini (acquisition à la date d'entrée société) les parties prévoient :

#### **Pour 2019 une application conjuguée et progressive (cf. schéma explicatif en annexe)**

- Le maintien de la règle des jours d'ancienneté Safran Engineering Services au 1<sup>er</sup> juin 2019
- L'attribution tout au long de l'année, à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, du différentiel entre Capgemini et Safran Engineering Services incluant les journées accordées le cas échéant par anticipation.

#### **A partir de 2020**

- L'application entière du dispositif de Capgemini à la date anniversaire d'entrée de chaque salarié.

### **2.2.2 Congés pour événement familial / personnel**

Compte tenu des similitudes, les parties conviennent que les absences pour événement familial / personnel prévus par *l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini* se substitueront aux congés pour événement familial / personnel applicables au sein de Safran Engineering Services, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 3 : Classification :**

Les ex-salariés de Safran Engineering Services intègrent la grille de classification en vigueur (**Syntec en annexe 3**).

Cette grille se caractérise par un nombre beaucoup plus limité de positions conduisant nécessairement à un regroupement des indices existant au sein des conventions de la Métallurgie.

A ce titre, au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- Les 43 cadres actuellement en position 2 conserveront leur position et se verront attribuer un coefficient de la convention collective Syntec de 130 pour 35 d'entre eux et de 150 pour 8 d'entre eux,
- Le cadre en forfait jours conservera la position 3 et se verra attribuer le coefficient 170 de la convention collective Syntec,
- Les 3 ETAM seront positionnés assimilés Cadres, en position 3.2, coefficient 450 de la convention collective Syntec.

## **Article 4 : Prévoyance et frais de santé**

Il est prévu que le dispositif du groupe Safran en matière de prévoyance et de frais de santé continue à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2018.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les ex salariés de Safran Engineering Services bénéficieront des accords et du dispositif en vigueur au sein de l'UES Capgemini concernant la prévoyance et les frais de santé.

## **Article 5 : Epargne salariale**

### **5.1 Intéressement**

Il n'existe pas d'accord d'intéressement au sein de l'UES Capgemini à la date de signature du présent accord.

Safran Engineering Services versera en 2019, aux salariés transférés, les sommes éventuellement dues au titre du dispositif d'intéressement de l'exercice 2018, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2018, et ce conformément à l'accord d'intéressement de Safran du 30 juin 2016.

Les sommes ainsi versées pourront être placées dans le Plan d'Epargne Groupe Capgemini dans le cadre d'un transfert individuel groupé qui sera proposé après le traitement collectif de l'intéressement de Safran Engineering Services.

La conservation de l'épargne salariale en l'absence de transfert entraînera des frais de gestion à la charge du salarié.

L'opération juridique de transfert ne constitue pas une cause de déblocage anticipé des droits acquis au sein de Safran Engineering Services.

### **5.2 Participation**

Au jour de l'opération juridique de transfert, le 1<sup>er</sup> juillet 2018, les salariés dont le contrat de travail a été transféré se verront appliquer l'accord de participation, calculé au sein de leur nouvelle entité juridique d'appartenance.

L'opération juridique de transfert ne constitue pas une cause de déblocage anticipé des droits acquis au sein de Safran Engineering Services.

Safran Engineering Services versera en 2019, aux salariés transférés, les sommes dues au titre du dispositif de participation de l'exercice 2018 du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2018 conformément à l'accord de participation de Safran Engineering Services.

Les sommes ainsi versées pourront être placées dans le Plan d'Epargne Groupe Capgemini dans le cadre d'un transfert individuel groupé qui sera proposé après le traitement collectif de la participation de Safran Engineering Services.

La conservation de l'épargne salariale en l'absence de transfert entraînera des frais de gestion à la charge du salarié.

### **5.3 Retraite supplémentaire – article 83 (PER)**

Il n'existe pas de dispositif de retraite supplémentaire au sein de l'UES Capgemini à la date de signature du présent accord.

Le dispositif applicable au sein de Safran prendra fin le 31 décembre 2018.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les ex salariés de Safran Engineering Services conserveront leur épargne investie dans le PER qui deviendra un groupe fermé et ne sera plus alimenté par l'employeur.

Les ex-salariés de Safran Engineering Services pourront toutefois continuer à effectuer des versements volontaires.



## **Article 6 : Modalités de rémunération (exemples en annexe 4)**

### **6.1 Principes généraux**

Les ex-salariés de Safran Engineering Services perçoivent une rémunération brute versée sur 12 mois à laquelle s'ajoute un mois de salaire brut versé, pour moitié en juin et pour autre moitié en fin d'année.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, et moyennant la conclusion du présent accord collectif et la signature d'un avenant au contrat de travail, la rémunération de ces salariés sera décomposée de la manière suivante :

- 12 mois au titre du salaire brut mensuel
- Une prime de vacances d'un montant d'un demi-mois réglée fin juin de chaque année.
- Une prime de fin d'année d'un montant d'un demi-mois réglée fin décembre de chaque année

Ces primes semestrielles couvrent les périodes de travail et de congés confondues.

La prime de demi-mois de salaire versée en juin garantit le versement de la prime de vacances conventionnelle.

### **6.2 Prime d'ancienneté**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, et moyennant la signature d'un avenant au contrat de travail, le montant brut de la prime d'ancienneté des salariés concernés, figurant sur le dernier bulletin de paie de décembre 2018, sera directement intégré dans le salaire brut mensuel de base.

## **Article 7 : Compensation financière globale (exemples en annexe 4)**

Afin de tenir compte des écarts ou des différences de statut pouvant exister entre les deux environnements au jour de la signature du présent accord, notamment en matière d'épargne salariale, les parties conviennent d'attribuer une compensation financière globale aux ex-salariés de Safran Engineering Services.

Cette compensation se traduira par une augmentation de 10% du salaire fixe annuel brut incluant la prime d'ancienneté, à laquelle s'ajoutera 1% au titre de la prime de vacances de la Convention Collective Syntec.

Cette augmentation interviendra, par dérogation aux dispositions convenues dans la lettre d'intention entre les parties au rachat du fonds de commerce, non pas au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature de l'accord d'harmonisation, mais rétroactivement à la date d'intégration dans les équipes de Sogeti High Tech, soit au 1<sup>er</sup> juillet 2018, à l'issue de la signature du présent accord d'harmonisation et de l'avenant au contrat de travail des ex salariés de Safran Engineering Services.

Elle ne fera pas obstacle aux éventuelles augmentations prévues, le cas échéant, lors des futures NAO salariales et/ou lors des CED.

## **Article 8 : Entrée en vigueur - Durée de l'accord – Indivisibilité**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Son application au bénéfice d'un salarié pris individuellement peut toutefois requérir, selon les situations, la conclusion d'avenants individuels aux contrats de travail. Dans ce cas, il est expressément convenu entre les parties qu'un salarié ne pourra revendiquer le bénéfice d'une disposition quelconque du présent accord tant qu'il n'aura pas accepté et signé un avenant à son contrat de travail (avenant de mise en conformité) dont le seul objet sera de permettre l'application de l'intégralité des dispositions du présent accord. Il s'agit là d'une clause essentielle sans laquelle les parties n'auraient pas contracté.

Il est bien précisé dans ce cadre spécifique que la non signature de l'avenant au contrat de travail relève du libre choix de chaque salarié et ne saurait constituer un motif de licenciement.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est indivisible car il est le fruit de concessions réciproques. La suspension ou l'annulation d'une clause quelconque du présent accord, quel qu'en soit le motif, entraîne la suspension ou l'annulation de l'accord dans son intégralité.

## **Article 9 : Révision – Dénonciation de l'accord**

Cet accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

## **Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dépôt du présent accord auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine sera effectué par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

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.

Fait à Suresnes, le        XXX 2018

En 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini**  
**Nom : Bruno DUMAS**

**Pour la Fédération Communication**  
**Conseil, Culture – CFDT**  
**Nom :**

**Pour la CFE - CGC**  
**Nom :**

**Pour la CFTC**  
**Nom :**

**Pour la CGT de Capgemini**  
**Nom :**

**Pour la CGT-FO**  
**Nom :**

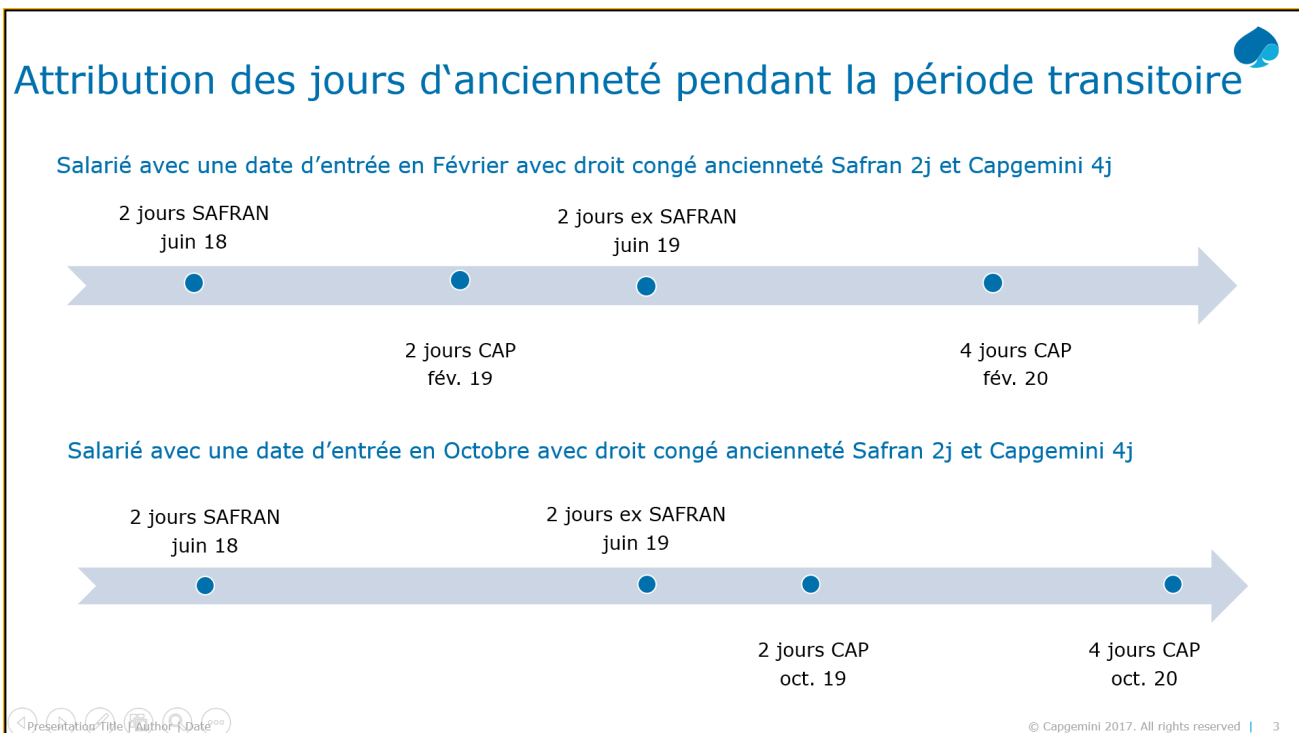
## **ANNEXE 1**

### **Liste des principaux accords mis en cause**

- Accord groupe du 10 février 2009 instituant un régime de prévoyance complémentaire
- Accord sur le Compte Epargne Temps du 15 décembre 2010
- Accord sur la réduction du temps de travail du 15 avril 2011
- Accord instituant un régime d'astreintes, de permanence, et d'équipe du 11 avril 2012
- Accord de Groupe relatif aux garanties décès et invalidité accidentels d'octobre 2014
- Accord relatif au don de jours du 17 novembre 2015
- Accord d'intéressement du 30 juin 2016 et son avenant du 25 septembre 2017
- Avenant à l'accord sur la réduction du temps de travail du 26 juillet 2017
- Accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran 2018- 2022 du 18 décembre 2017
- Accord sur les négociations annuelles obligatoires du 26 juillet 2017
- Accord d'adaptation et de performance du 26 juillet 2017
- Accord annuel 2018 sur la durée et l'aménagement du temps de travail du 17 avril 2018

## ANNEXE 2

### Schéma explicatif de la période transitoire prévue à l'article 2.2.1



## ANNEXE 3 Grille de classification CCN SYNTEC

### POSITION 1

1.1.

Débutants - Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises.

Coefficient hiérarchique : 95

1.2.

Débutants - Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2c) de la présente Convention.

Coefficient hiérarchique : 100

### POSITION 2

2.1.

Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux 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.

- âgés de moins de vingt-six ans

Coefficient hiérarchique : 105

- âgés de vingt-six ans au moins

Coefficient hiérarchique : 115

2.2.

Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions. Etudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement.

Coefficient hiérarchique : 130

2.3.

Ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant 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.

Coefficient hiérarchique : 150

### POSITION 3

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 équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Coefficient hiérarchique : 170

3.2.

Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant, et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.

Coefficient hiérarchique : 210

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 ou administrative.

Coefficient hiérarchique : 270

## ANNEXE 4 – exemples de calcul de la compensation financière prévue à l'article 7

Exemple de calcul pour Mme DURAND, CADRE, 37 ans, salariée à temps complet - 10 années d'ancienneté	SAT 30/06/2018	Nouveau SAT (+11%)
	<b>39 000</b>	<b>43 290</b>
<b>Ce SAT se décompose de la façon suivante :</b>		
• Versé en 12 mensualités	3 000	3 330
• prime en juin	1 500	1 665*
• prime de fin d'année	1 500	1 665
		*dont 1% au titre de la prime de vacances conventionnelle

Exemple de calcul pour Mr Martin, ETAM, 40 ans, salarié à temps complet - 13 années d'ancienneté	SAT 30/06/2018	Nouveau SAT (+11%)
	<b>33 000</b>	<b>38 961<sup>(1)</sup></b>
<b>Ce SAT se décompose de la façon suivante :</b>		
• Versé en 12 mensualités	2 538,46	2 997
• prime en juin	1 269,23	1 498,5*
• prime de fin d'année	1 269,23	1 498,5
+ prime d'ancienneté	2 100	
		<sup>(1)</sup> dont prime d'ancienneté
		*dont 1% au titre de la prime de vacances conventionnelle