

ACCORD D'HARMONISATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES EX-SALARIES DE L'ACTIVITE BACK OFFICE DE LA DSICI DE TF1 AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Bruno DUMAS,
en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- La Fédération des employés et Cadres CGT-FO,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE	- 3 -
Article I. OBJET DE L'ACCORD	- 4 -
Article II. LE NOUVEAU STATUT CONVENTIONNEL	- 4 -
Article III. CLASSIFICATION	- 4 -
Article IV. DISPOSITIF DUREE DU TRAVAIL ET CONGES	- 4 -
Article V. PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE	- 7 -
Article VI. EPARGNE SALARIALE	- 7 -
Article VII. ASTREINTES	- 8 -
Article VIII. MODALITES DE REMUNERATION	- 9 -
Article IX. ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD - INDIVISIBILITE	- 9 -
Article X. REVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD	- 9 -
Article XI. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	- 10 -
ANNEXES	- 11 -

PRÉAMBULE

Le 1er juin 2018, l'activité « Back office » de la DSICI de TF1 a fait l'objet d'une externalisation et l'ensemble des contrats de travail du personnel qui y était affecté a été transféré au sein de la société Sogeti France, en application de l'article L1224-1 du Code du travail.

Les contrats de travail des 14 salariés transférés le 1^{er} juin 2018 se sont poursuivis de plein droit en conservant l'ancienneté, la rémunération et la qualification qui y étaient attachées. Les droits à congés payés et congés d'ancienneté acquis ont été transférés.

L'intégration de ces salariés 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 la Direction et les organisations syndicales représentatives ont la volonté d'harmoniser le statut collectif des ex-salariés de TF1 pour le rendre conforme à celui de l'UES.

Cette étape est indispensable à l'intégration harmonieuse de ces salariés au sein de l'UES Capgemini.

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises le 11 juillet, le 19 septembre et le 19 octobre 2018.

Article I. OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les statuts sociaux des ex salariés de TF1 et s'appliquera à compter du 1er janvier 2019.

Cet accord vaudra 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 au sein de la société TF1.

La liste des principaux accords est jointe en annexe 1. Les ex salariés de TF1 ne dépendaient d'aucune convention collective.

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux contrats de travail, en cours d'exécution ou suspendus, des ex-salariés de la société TF1 transférés en application de l'article L1224-1 du Code du travail. 8 salariés sont concernés au jour de la signature du présent accord.

Article II. LE NOUVEAU STATUT CONVENTIONNEL

Le nouveau statut conventionnel applicable aux salariés sera constitué par :

- D'une part, l'ensemble des accords et des notes de service de l'UES Capgemini, accompagnés 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).

Article III. CLASSIFICATION

Les ex salariés TF1 intègrent la grille de classification en vigueur chez Sogeti France soit la grille de classification Syntec jointe en annexe 2.

Article IV. DISPOSITIF DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

1- Modalités des temps de travail

L'ensemble des salariés transférés bénéficiait de la modalité « forfait annuel en jours » de l'Accord d'Entreprise TF1 Personnels de Production Techniques et administratifs (PPTA) en vigueur.

Le dispositif de la société TF1 prévoit une comptabilisation du temps de travail en jours selon le niveau de classification :

- De la classification C1 à C2 : Un plafond de 214 jours travaillés et le bénéfice de 13 jours de RTT par année civile
- De la classification C3 à C4 : Un plafond de 215 jours travaillés et le bénéfice de 12 jours de RTT par année civile

S'agissant de l'année 2018, les salariés ont bénéficié des droits à RTT de TF1. Leur compteur a été crédité des jours correspondant à la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2018 sur le bulletin de paie de juin 2018.

Afin d'harmoniser les dispositions applicables au sein de TF1 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 moyennant la signature d'un avenant à leur contrat de travail, selon les dispositions suivantes :

a) Passage d'une partie des ex salariés TF1 du « forfait annuel en jours » à « Cadres en modalité standard »

Les 4 ex salariés TF1 à la classification C2 ou C3 dont le niveau d'autonomie n'est pas compatible avec les dispositions sur les forfaits jours en raison des dispositions plus restrictives de l'accord Syntec et de *l'accord 35 heures du 3 février 2000* sont positionnés en modalité dite « solution de référence » de *l'accord 35 heures du 3 février 2000* :

- Durée annuelle du temps de travail de 1607 h
- Horaire hebdomadaire de référence de 36 heures et 40 minutes, soit 7 heures et 20 minutes par jour
- 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

Ils bénéficient de 9 jours de RTT par année civile à compter du 1^{er} janvier 2019.

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.

b) Passage d'une partie des ex salariés TF1 en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète »

4 salariés en classification C3 et C4 dont le niveau d'autonomie et de responsabilité est compatible avec les critères d'accès à la modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » de la convention collective SYNTEC et de *l'accord 35 heures du 3 février 2000* sont désormais positionnés en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » et soumis aux dispositions de *l'accord 35 heures du 3 février 2000*.

Au sein de l'UES Capgemini le nombre de jours de repos varie entre 9 et 12 jours en fonction du calendrier annuel, dans le respect du plafond maximum de 218 jours de travail par an.

Les salariés bénéficient des jours de repos de la modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » de l'UES Capgemini à compter du 1^{er} janvier 2019.

2- Congés

a) Congés d'ancienneté

Les jours d'ancienneté chez TF1 sont attribués le 1^{er} juin de chaque année. C'est ainsi que les salariés se sont vu attribuer sur leur bulletin de paie de juin 2018, leurs jours d'ancienneté pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019, selon les dispositions TF1.

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 congés d'ancienneté de TF1, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les règles d'acquisition des congés d'ancienneté étant plus favorables au sein de l'UES Capgemini, leur attribution représente, après compensation des JRTT, un gain pour l'ensemble des salariés allant de 1 à 4 jours.

Période transitoire :

Compte tenu de la période de référence distincte entre TF1 (acquisition au 1^{er} juin de chaque année) et Capgemini (acquisition à la date anniversaire d'entrée société) les parties prévoient :

Pour 2019 : (Cf schéma explicatif en annexe)

- Attribution anticipée au 1^{er} janvier 2019 des congés d'ancienneté que les salariés auraient normalement acquis à leur date anniversaire d'entrée dans l'entreprise en 2019.
- Validité prolongée de ces jours jusqu'à la date anniversaire d'entrée des salariés en 2020.

A partir de 2020 :

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

b) Compte Épargne Temps (CET)

Il n'existe pas de CET au sein de l'UES Capgemini.

Au jour du transfert des contrats de travail, le CET des ex salariés de TF1 est mis en cause et ne pourra donc plus être alimenté.

Avant le 31 mai 2018, les salariés transférés ont eu la possibilité de monétiser partiellement ou totalement leur compte chez TF1.

Après le 1er juin 2018, le solde éventuel des jours a été transféré dans un compte de congés qui apparaît dans le compte des congés payés du bulletin de paie dès le mois de juin 2018.

Les parties conviennent des modalités suivantes quant à son utilisation :

- Utilisation des jours de congés avec un maximum de 10 jours par an, sauf l'année du départ en retraite où le solde total pourra être liquidé en une seule fois. Ce plafond de 10 jours pourra exceptionnellement être dépassé en accord avec le manager.

Et/ou

- Placement de 10 jours par an sur le PERCO Capgemini avec la possibilité d'un abondement tel que défini dans l'accord *Plan d'épargne pour la retraite collective groupe* de l'UES Capgemini du 6 décembre 2011.
- En cas de départ de l'entreprise, le salarié pourra :
 - Poser des jours de congés issus de son ancien CET, en accord avec son manager
 - Liquider les jours restants dans son solde de tout compte

Article V. PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE

Les ex salariés de TF1 sont bénéficiaires des régimes auxquels adhère l'UES Capgemini depuis le jour de leur intégration à Sogeti France, le 1^{er} juin 2018.

Article VI. EPARGNE SALARIALE

1- Intéressement

Au jour de la signature du présent accord, il n'existe pas d'accord d'intéressement au sein de l'UES Capgemini.

TF1 versera en 2019, aux salariés transférés, les sommes éventuellement dues au titre du dispositif d'intéressement de l'exercice 2018, pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2018, conformément à l'accord d'intéressement en vigueur chez TF1.

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 TF1. Les frais éventuels de transfert vers le Plan d'Epargne Groupe Capgemini seront à la charge de l'entreprise.

2- Participation

Au jour de l'opération juridique de transfert, le 1er juin 2018, les salariés transférés se verront appliquer l'accord sur la participation du 10 juin 1986 et ses avenants, qui sera calculé au sein de leur nouvelle entité juridique d'appartenance.

TF1 versera en 2019, aux salariés transférés, les sommes éventuellement dues au titre du dispositif de participation de l'exercice 2018, pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2018, conformément à l'accord de participation de TF1.

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 TF1. Les frais éventuels de transfert vers le Plan d'Epargne Groupe Capgemini seront à la charge de l'entreprise.

L'opération juridique de transfert ne constitue pas une cause de déblocage anticipé des droits acquis au sein de TF1.

Projet d'accord d'harmonisation des conditions d'emploi des ex-salariés TF1 au sein de l'UES Capgemini –19.10.2018

3 - Compensation financière

Afin de tenir compte des différences pouvant exister au jour de la signature du présent accord entre les dispositifs d'épargne salariale de TF1 et de Capgemini, les parties prévoient le versement d'une prime exceptionnelle dont le montant brut sera calculé individuellement sur la base de la moyenne des primes d'intéressement et de participation perçues chez TF1 au cours des 3 dernières années (2016, 2017, 2018), majorée de 25%.

Cette prime sera versée sur la paie du mois d'avril 2019 aux salariés présents à la date de versement.

Article VII. ASTREINTES

1- Dispositions générales

Les dispositions applicables aux salariés avant leur transfert reposaient sur le versement d'une prime d'astreinte par tranche de 12 heures. Les ex salariés ne bénéficiaient pas chez TF1 du paiement de leurs heures d'intervention sur astreinte, mais d'une majoration fixe de leur prime d'astreinte en cas d'intervention.

A compter du 1^{er} janvier 2019, les 5 ex salariés de TF1, ayant réalisé des astreintes en 2018, se verront appliquer les dispositions de l'accord sur les astreintes de l'UES Capgemini du 7 septembre 2009, ainsi que de ses avenants.

2- Compensation financière

Afin de compenser les différences pouvant exister entre les dispositions TF1 et Capgemini sur l'indemnisation des astreintes, les parties conviennent du versement d'une prime calculée et versée selon les modalités ci-dessous :

- Montant : 31,4 % du montant des primes d'astreinte versées au salarié au titre de l'activité de l'année 2019 sur la mission TF1 (hors heures d'intervention).
- Attribution réservée aux ex salariés de TF1 qui auront réalisé des astreintes sur 2018 et qui seront présents aux dates de versement prévues ci-dessous.
- Calendrier de versement :
 - o Sur la paie du mois de juillet 2019 au titre de l'activité du premier semestre 2019
 - o Sur la paie du mois de décembre 2019 au titre de l'activité du second semestre 2019
 - o Régularisation éventuelle sur le bulletin de paie de janvier 2020 en cas de modification du planning d'astreinte.

Article VIII. MODALITES DE REMUNERATION

1- Principes généraux

Les ex salariés de TF1 perçoivent une rémunération brute versée sur 13 mois à laquelle s'ajoute une prime d'ancienneté versée mensuellement. Le 13^{ème} mois est versé en décembre.

Au compter du 1er janvier 2019, et moyennant la signature d'un avenant au contrat de travail, la rémunération des ex salariés de TF1 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 2 primes semestrielles couvrent les périodes de travail et de congés confondues.

La prime d'un demi mois de salaire versé en juin garantit le versement de la prime de vacances conventionnelle.

2- Prime d'ancienneté

A compter du 1^{er} janvier 2019, et moyennant la signature d'un avenant au contrat de travail, le montant brut de la prime d'ancienneté sera intégré dans le salaire brut de base incluant les primes semestrielles.

L'intégration de la prime d'ancienneté dans le salaire, selon les modalités décrites ci-dessus, ne pourra pas avoir pour effet de priver les salariés du bénéfice des dispositions d'augmentation prévues dans tout accord NAO qui serait conclu au sein de l'UES Capgemini.

Article IX. ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD - INDIVISIBILITE

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2019.

L'application de certaines dispositions du présent accord nécessitant la conclusion d'avenants individuels aux contrats de travail, 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.

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 X. REVISION – DENONCIATION 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 XI. DEPOT ET PUBLICITE 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 **DATE**

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

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini
et dûment habilité**

Nom : Bruno DUMAS

**Pour la Fédération Communication, Conseil,
Culture (CFDT)**

Nom :

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

Pour le syndicat national CGT Capgemini

Nom :

**Pour la Fédération des employés et Cadres
CGT-FO**

Nom :

ANNEXES :

Annexe 1 - Liste des principaux accords mis en cause

- Accord d'entreprise TF1 PPTA- Personnels de Production Techniques et Administratifs (1991)
- Accord groupe TF1 relatif au télétravail du 20 décembre 2017
- Accord relatif aux avantages sociaux et à l'aménagement du temps de travail du 22 janvier 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire
- Accord relatif à la politique familiale du 22 janvier 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire
- Note sur les astreintes (2008)

Annexe 2 – Classifications Syntec - Cadres

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 3 –Exemple d’application de l’attribution des jours d’ancienneté pendant la période transitoire

Exemples de deux salariés entrés en février et octobre et ayant :

- 1 jour d’ancienneté selon les modalités TF1
- 6 jours d’ancienneté selon les modalités Capgemini

Avec une attribution au 1^{er} janvier pour l’année de transition 2019



Annexe 4 – Modèles d’avenant au contrat de travail

- Modalité « Solution de référence »

Objet : Avenant au contrat de travail

« Titre »,

Depuis le 1^{er} juin 2018, votre contrat de travail a été transféré de la société TF1 à la société Sogeti France par l’application de l’article L1224-1 du Code du Travail.

En conformité avec le référentiel métier en vigueur au sein de l’UES Capgemini et 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, à qualification identique :

- votre position est « POSITION NEW » au coefficient « COEFFICIENT NEW ».
- votre rôle est « ROLE NEW »,

En raison du caractère évolutif des activités exercées par les sociétés de l’UES Capgemini et notamment par Sogeti France, ce rôle, associé aux missions qui vous sont confiées, s’inscrit dans une dynamique de développement de vos compétences. Il ne constitue donc pas un élément essentiel de votre contrat de travail.

A titre indicatif, au jour de la signature du présent avenant, votre site de rattachement est situé : « Site/Ville »

A compter du 1^{er} janvier 2019, les dispositions suivantes s’appliqueront à votre contrat de travail :

Article 1- Rémunération

Votre rémunération brute globale annuelle est fixée à la somme forfaitaire de «SAT» € qui vous sera payée selon les modalités suivantes :

- 12 mois à « *salaire_mensuel*» € représentant un salaire annuel de « *Salaire_base_12*» €
 - 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.

Ces primes sont versées :

- au prorata du temps de présence :
 - au cours du premier semestre civil pour la prime de vacances,
 - au cours du deuxième semestre civil pour la prime de fin d’année,

Votre rémunération est forfaitaire. Elle intègre la rémunération due au titre de l’horaire collectif de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle et celle des éventuelles heures supplémentaires réalisées dans la limite de 39 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

Article 2 : Durée 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.

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

Du fait de votre activité vous pouvez avoir à effectuer des périodes d’astreintes, de travail de nuit, de dimanche et des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles. Ces modifications ne constituent pas une révision du présent contrat.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

- Modalité « réalisation de mission avec autonomie complète »

Objet : Avenant au contrat de travail

« Titre »,

Depuis le 1^{er} juin 2018, votre contrat de travail a été transféré de la société TF1 à la société Sogeti France par l'application de l'article L1224-1 du Code du Travail.

En conformité avec le référentiel métier en vigueur au sein de l'UES Capgemini et 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, à qualification identique :

- votre position est « POSITION NEW » au coefficient « COEFFICIENT NEW ».
- votre rôle est « ROLE NEW »,

En raison du caractère évolutif des activités exercées par les sociétés de l'UES Capgemini et notamment par Sogeti France, ce rôle, associé aux missions qui vous sont confiées, s'inscrit dans une dynamique de développement de vos compétences. Il ne constitue donc pas un élément essentiel de votre contrat de travail.

A titre indicatif, au jour de la signature du présent avenant, votre site de rattachement est situé : « Site/Ville »

A compter du 1^{er} janvier 2019, les dispositions suivantes s'appliqueront à votre contrat de travail :

Article 1- Rémunération

Votre rémunération brute globale annuelle est fixée à la somme forfaitaire de «SAT» € qui vous sera payée selon les modalités suivantes :

- 12 mois à « *salaire_mensuel*» € représentant un salaire annuel de « *Salaire_base_12*» €
 - 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.

Ces primes sont versées :

- au prorata du temps de présence :
 - au cours du premier semestre civil pour la prime de vacances,
 - au cours du deuxième semestre civil pour la prime de fin d'année,

Article 2 : Durée du travail

En raison de la grande autonomie dont vous disposez dans l'organisation et la gestion de votre temps de travail, la nature de vos missions telle que définies par le référentiel métier en vigueur dans l'entreprise 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.

Au cours de la période où vous ne pourrez faire valoir des droits complets à congés payés, les jours correspondants aux droits manquants seront, à votre choix soit pris en congés sans solde, soit travaillés et rémunérés dans le cadre de votre rémunération forfaitaire.

Vous n'êtes, par conséquent, ni soumis à l'horaire collectif de votre site de rattachement, ni aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Vous bénéficiez d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives. Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

Vous organiserez vos journées de travail dans le respect de ces durées maximales légales en vigueur pour la situation qui vous concerne.

Nous rappelons que la mise à disposition d'outils de connexion à distance dans le cadre de l'exercice de votre activité professionnelle n'emporte pas nécessité de les conserver actifs en permanence pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire, et les congés de toute nature. Vous devrez donc veiller à ne pas répondre aux sollicitations pouvant être formulées pendant ces périodes sauf extrême urgence liée aux besoins impératifs du service et à la demande expresse de votre hiérarchie seule habilitée à valider une telle demande et ses conséquences.

De par votre activité vous pouvez avoir à effectuer des périodes d'astreinte, de travail de nuit et de dimanche dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles. Ces modifications ne constituent pas une révision du présent contrat.

Vous serez convoqué au minimum deux fois par an à un entretien individuel, au cours duquel seront évoquées votre charge individuelle de travail, l'organisation de votre travail au sein de l'entreprise, l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie privée et votre rémunération.

En cas de difficulté particulière, vous devrez alerter votre hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines afin de permettre une analyse rapide de votre situation.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

PROJET