

PROTOCOLE d'ACCORD

sur les 35 heures

P R E A M B U L E

Société de Conseil et de Service en Informatique et Télécommunications, CAP GEMINI est une entreprise performante et qui crée des emplois.

Les lois d'aménagement et de réduction du temps de travail, dites « lois Aubry » sont un nouveau défi pour l'entreprise, en termes de maintien de sa compétitivité, de satisfaction des salariés et d'emploi.

Le passage à 35 heures aura un impact économique important en raison de la réduction de la capacité de production et de facturation et un enchérissement du coût du travail.

La compétitivité pourra être retrouvée, voire améliorée, grâce à une évolution profonde et progressive de l'organisation du travail. L'annualisation et la modulation du temps de travail doivent permettre de définir des rythmes bien adaptés à chaque type d'activité. La culture de responsabilité, d'autonomie et de solidarité orientées vers le service client de qualité, est un gage de réussite de cette transformation : de telles innovations dans les modes de fonctionnement de l'entreprise supposent des expérimentations préalables à leur déploiement.

CAP GEMINI entend développer conjointement la performance sociale de l'entreprise :

- tout salarié verra son temps de travail réduit de manière significative et perceptible et ses travaux supplémentaires pris en compte ;
- tout salarié bénéficie d'un régime propre à CAP GEMINI, de congés d'ancienneté et d'absences exceptionnelles assimilés à du temps de travail ;
- la politique de rémunération est maintenue sans gel des salaires ;
- les objectifs de formation sont maintenus en volume et en qualité.

Le groupe CAP GEMINI a montré sa capacité à créer des emplois et à former des générations d'informaticiens. Il a l'ambition dans le nouveau cadre légal et conventionnel de développer cette capacité dans l'avenir.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des collaborateurs de l'UES CAP GEMINI, à l'exclusion des Cadres dirigeants et des personnels expatriés ou détachés à l'étranger pendant la durée de leur mission.

L'UES CAP GEMINI est constituée à ce jour des sociétés suivantes :

- CAP GEMINI FRANCE
- CAP GEMINI TELECOM France
- CAP GEMINI TELECOM
- CAP GEMINI UNIVERSITE
- CAP GEMINI SERVICE

Article 2 - Réduire le temps de travail journalier ou hebdomadaire et augmenter le nombre de jours disponibles : la solution de référence

La prééminence de la journée de travail comme unité d'œuvre et de facturation ne permet pas de réaliser le passage à 35 heures uniquement en libérant des jours. C'est pourquoi CAP GEMINI met en place une solution de référence, qui consiste à réduire le temps de travail sous la forme de deux modalités complémentaires : la réduction de la durée journalière et le dégagement de jours disponibles.

2.1. Solution de référence

La durée du travail dans l'UES CAP GEMINI de 35 heures par semaine en moyenne annuelle est réalisée par :

- la réduction de la durée hebdomadaire à 36h40, soit une réduction de la durée moyenne de travail journalière à 7h20
- le dégagement sur l'année civile de 9 jours disponibles dont le vendredi de l'Ascension.

Dans ces conditions, la durée annuelle du travail, hors travaux supplémentaires, est égale à 1600 heures, soit la durée prévue par la loi en cas d'annualisation.

Sauf dispositions particulières liées à la nature de l'activité (cas notamment de l'assistance technique visé au 2.2 ci-dessous), à l'organisation du travail ou associées aux catégories de personnel, cette solution est directement applicable aux collaborateurs, AMS ou PRS, qui travaillent sur les sites de CAP GEMINI dans le cadre de l'horaire collectif défini ci-dessous. Ces modalités, applicables par défaut, constituent la solution dite de « référence ».

2.2. Collaborateurs sur site extérieur

L'horaire de travail des collaborateurs affectés sur des sites extérieurs à CAP GEMINI, est déterminé en tenant compte des prestations auxquelles CAP GEMINI s'est engagé.

Chaque fois que cela est possible, les dispositions de la solution de référence sont mises en œuvre. A défaut, des modalités d'horaires propres au site sont adoptées. La durée hebdomadaire du travail peut donc être inférieure ou supérieure à l'horaire de référence CAP GEMINI. De ce fait, le nombre de jours de RTT est adapté en conséquence, de manière à respecter la moyenne annuelle de 35 heures.

Les collaborateurs peuvent être amenés à dépasser les horaires prévus pour les besoins du service, après accord ou information de leur hiérarchie, sauf circonstances exceptionnelles.

L'horaire retenu et le nombre de jours de RTT prévisionnel figurent sur l'ordre de mission du collaborateur.

- 2.3. Les horaires collectifs** sur les sites CAP GEMINI sont fixés par l'employeur après consultation des Comités d'établissement. Sauf dispositions particulières, il met en œuvre la solution de référence en l'adaptant aux usages locaux : heures d'arrivée et de départ, interruption pour le déjeuner.

2.4. Formes particulières d'aménagement du temps de travail

Des aménagements sur la semaine ou le mois peuvent être réalisés dans les activités particulières telles que l'infogérance après consultation des comités d'établissement.

Article 3 - Catégories particulières de collaborateurs

3.1. Cadres dirigeants

Aux termes de la loi, les cadres dirigeants sont exclus des dispositions sur la durée et le contrôle du temps de travail.

Ceci concerne les membres du Comité de Direction générale des sociétés ou des divisions, les skill center managers, les MDU managers et les directeurs d'agence.

3.2. Cadres bénéficiant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète

Les collaborateurs qui exercent des responsabilités de management élargies, des missions commerciales, de consultants ou accomplissant des tâches de conception, de création, de supervision de travaux et qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de la gestion de leur temps de travail, peuvent bénéficier avec leur accord de ce régime.

La comptabilisation du temps de travail se fait en jours, avec un maximum de jours fixé à 217, dans les conditions prévues à l'article 6 suivant.

Lorsque le nombre de jours réellement travaillés sur une année dépasse le plafond de 217, les jours correspondants sont reportés sur les 3 premiers mois de l'année suivante. Dans ce cas, le plafond en jours de l'année considérée est diminué d'autant.

Les collaborateurs concernés doivent bénéficier de la position 3 de la Convention Collective (en général les positions 3.2 et 3.3. et dans certains cas, 3.1) ou avoir une rémunération annuelle égale à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Enfin, leur rémunération annuelle doit être au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de leur catégorie.

3.3. Collaborateurs bénéficiant des modalités de réalisation de missions

Les Ingénieurs et Cadres ainsi que les assimilés cadres, c'est à dire les collaborateurs ETAM placés au coefficient 450 ou 500 de la convention collective nationale, qui, compte tenu de la nature des tâches accomplies, ne peuvent suivre strictement un horaire prédéfini, peuvent, avec leur accord, bénéficier des modalités dites de réalisation de missions. Dans ce cadre, ils disposent d'une large autonomie et autorégulent leurs horaires.

Leurs rémunérations englobent les variations horaires dans la limite de 35 heures plus 10 %. Ils déclarent leur temps selon les modalités prévues à l'article 6.

Ces collaborateurs doivent percevoir une rémunération au moins égale au plafond de la Sécurité Sociale et une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de leur catégorie.

3.4. Collaborateurs détachés ou expatriés

Les collaborateurs qui exercent de manière permanente leur activité à l'étranger sont soumis à la réglementation locale du travail, notamment en matière de durée du travail.

Article 4 - Gestion des variations de niveau d'activité

Les fluctuations d'activité sont inhérentes aux métiers de service pratiqués par CAP GEMINI. Les contraintes de délais, notamment sur les projets, les aléas de technologies innovantes, les contraintes liées aux métiers de la maintenance et du service continu rendent très difficile le respect d'un horaire régulier et immuable. Les personnels administratifs sont, pour leur part, le plus souvent soumis à des variations de charge importantes mais dans une large mesure périodiques. Ces données professionnelles conduisent dans bien des cas à des dépassements de l'horaire de référence.

Les dépassements de l'horaire de référence enregistrés selon les modalités prévues à l'article 6 ci-dessous doivent être compensés de manière à respecter la durée annuelle moyenne de 35 heures par semaine, soit en modulant l'horaire de travail soit en récupérant le temps de travail excédentaire.

Toutefois, lorsque cette compensation n'est pas intégrale, les heures non compensées doivent s'inscrire dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires. Dans ce cas, les heures correspondantes sont rémunérées dans le cadre des UTE ou de la législation relative aux heures supplémentaires.

4.1. Modulation

Lorsque les fluctuations d'activité sont programmables, les mécanismes de modulation peuvent être envisagés.

La modulation a pour finalité de permettre la compensation des périodes de forte activité par des périodes de faible activité et inversement. L'horaire hebdomadaire varie entre un minimum et un maximum de telle sorte que la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, appréciée sur la période de modulation et au plus sur l'année civile, n'excède pas 35 heures.

La modulation peut être mise en œuvre au niveau d'une unité, d'un projet ou d'une équipe, sur décision du supérieur hiérarchique et après consultation du Comité d'Etablissement. La modulation étant liée à l'activité d'une équipe, les collaborateurs en CDD et les intérimaires affectés à cette unité peuvent entrer dans le programme de modulation si les tâches qui leur sont confiées le nécessitent et si la durée de leur mission le permet.

Le calendrier indicatif d'organisation du temps de travail dans les entités concernées par la mise en œuvre de la modulation est communiqué trimestriellement aux personnes concernées.

Toutefois, lorsque les variations ont un caractère répétitif, la modulation pourra prendre la forme de cycle. Dans ce cas, la programmation n'est faite qu'en cas de modification du cycle et au moins une fois par an.

En cas de variations d'horaires par rapport au programme indicatif, le délai de prévenance des intéressés est au minimum de 7 jours ouvrés avant le changement effectif des horaires, sauf situations exceptionnelles.

- La modulation est organisée dans le cadre d'une durée hebdomadaire de travail variant d'un maximum de 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (46 heures sur une semaine donnée) à un minimum de 28 heures. Les heures effectuées pendant la période de modulation à l'intérieur de ces bornes ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Elles ne donnent pas lieu à majorations ni à repos compensateur. Seules les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation et les heures effectuées sur l'année au-delà de 35 heures ont la nature d'heures supplémentaires. Elles sont soit rémunérées, soit récupérées.
- Les temps libérés correspondant aux périodes de forte activité de la période de modulation peuvent être pris par journée ou demi-journée dans le cadre de la modulation. Lorsque les conditions de la production le permettent, les récupérations peuvent être groupées.
- Les collaborateurs qui sont amenés à changer d'affectation en cours de période de modulation se voient crédités d'un temps de récupération à valeur égal à la différence entre la durée hebdomadaire moyenne du travail effectué sous le régime de la modulation et 35 heures. Le même principe est appliqué aux personnes qui quitteraient la société.

La mise en œuvre de programmes de modulation sera précédée d'expérimentations qui se dérouleront au cours du premier semestre 2000.

4.2. Récupération

Les dépassements de l'horaire de référence réalisés, demandés ou validés par la hiérarchie, ainsi que les temps libérés par les périodes de forte activité qui ne rentrent pas dans un processus de modulation sont décomptés sur une période trimestrielle.

Ils sont récupérés par journée ou demi-journée, soit au cours du trimestre civil au cours duquel ils ont été effectués, soit au cours du trimestre civil suivant.

Les temps de récupération sont pris :

- En priorité à l'initiative du salarié avec l'accord de la hiérarchie,
- à défaut, à l'initiative de celle-ci, dans le respect d'un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

En tout état de cause, la durée du travail s'appréciant au maximum dans le cadre de l'année, ces dépassements sont récupérés, payés ou affectés, dans des conditions d'utilisation à définir, au compte épargne temps, au plus tard à la fin de l'année considérée.

Lorsque les conditions de la production le permettent, les récupérations peuvent être groupées.

Les droits à récupération ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf dans le cas prévu 3.2 ci-dessus (cadres en forfait jour).

Seul le temps effectué sur l'année au-delà de 35 heures en moyenne a la nature d'heures supplémentaires.

4.3. UTE (Unité de Travail Exceptionnel)

Une UTE représente une demi-journée de travail d'affilée, effectuée en dehors des heures normalement travaillées, les jours ouvrés les samedis ou les dimanches, réalisées à la demande de la hiérarchie, en plus du travail normal, par des collaborateurs travaillant habituellement de jour.

Cette demande fait l'objet d'une confirmation écrite.

Ainsi, les UTE sont enregistrées en suractivité et peuvent être compensées par des récupérations de durée équivalente.

Ce mécanisme ne fait pas obstacle à la mise en œuvre des majorations légales prévues pour le travail de nuit ou du dimanche.

Les parties conviennent de procéder à un examen des conditions de mise en œuvre des UTE dans le nouveau contexte légal au cours du premier trimestre 2000.

Un avenant modifiera le présent article 4.3.

4.4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures réalisées, demandées ou validées par la hiérarchie, au-delà de la durée hebdomadaire moyenne annuelle de travail de 35 heures.

Lorsqu'en fin d'année, la durée effectivement travaillée dépasse 1600 heures ou que le nombre de jours travaillés dépasse 218, ce solde est réglé dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires. Il génère un droit à repos compensateur dans les mêmes conditions.

Il est donc bien prévu que les dépassements de temps de travail effectif pourront générer des jours disponibles au-delà des 9 jours, sans limitation autre que celle prévue par le code du travail ou les accords.

4.5. Contingent d'heures supplémentaires

Conformément aux dispositions prévues par l'article 2 du chapitre 4 de l'accord SYNTEC, le contingent d'heures supplémentaires annuel est porté à 130 heures.

Article 5 - Différents types de congés et absences - Utilisation et gestion

5.1. Congés payés

Les droits à congés payés légaux sont acquis selon les dispositions légales en vigueur. Ils ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail pour l'appréciation de la durée annuelle travaillée.

5.2. Absences maladie et maternité et accidents du travail

Les jours d'absence pour maladie, maternité et accidents du travail sont comptabilisés comme des jours travaillés pour l'appréciation de la durée annuelle travaillée.

5.3. Absences pour événements personnels

CAP GEMINI maintient dans leur intégralité les droits aux congés exceptionnels pour événements personnels.

Ces jours d'absence viennent en déduction des jours qui auraient dû être travaillés.

Absences pour événements personnels :

- | | |
|--|----------------|
| • Mariage du collaborateur..... | 4 jours ouvrés |
| • Naissance ou adoption (pour le père)..... | 3 jours ouvrés |
| • Assister au mariage d'un de ses enfants | 1 jour ouvré |
| • Assister aux obsèques de son conjoint | 3 jours ouvrés |
| • Assister aux obsèques d'un de ses enfants | 3 jours ouvrés |
| • Assister aux obsèques de ses parents | 3 jours ouvrés |
| • Assister aux obsèques des parents de son conjoint | 3 jours ouvrés |
| • Assister aux obsèques de ses collatéraux
jusqu'au 2°degré (frère ou sœur) | 1 jour ouvré |
| • Déménager (par période de 12 mois consécutifs) | 1 jour ouvré |

5.4. Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté constituent un avantage accordé par CAP GEMINI à ses collaborateurs.

Les droits acquis par les collaborateurs au 30 Juin 2000 sont conservés par leurs bénéficiaires.

A partir du 1^o Juillet 2000, 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 jours de congés d'ancienneté viennent en déduction des jours qui auraient dû être travaillés.

Les jours supplémentaires accordés par le présent accord par rapport à la durée légale de congés payés comprennent de manière forfaitaire les journées qui pourraient être allouées au titre du fractionnement des congés payés sauf dans le cas où ce fractionnement est dû à l'initiative de l'employeur.

5.5. Jours libérés par l'ARTT

Les jours libérés par la réduction du temps de travail, autres que le vendredi de l'Ascension sont pris à l'initiative de l'employeur pour 1/2 et à l'initiative du collaborateur pour 1/2. Ces jours ne sont pas comptabilisés dans le temps travaillé pour l'appréciation de la durée annuelle du travail.

Les droits sont ouverts dès le 1^{er} janvier de l'année considérée. Les jours doivent être pris sur l'année.

Les jours à disposition des salariés, sauf calendrier prédéfini en accord avec la hiérarchie, sont supposés être pris au prorata du temps passé sur l'année. S'ils ne sont pas consommés, du fait du collaborateur, à leur date prévisionnelle, leur report, passé deux mois au-delà de cette date, est soumis à l'accord de la hiérarchie.

Les jours à disposition de l'employeur sont fixés avec un délai de prévenance de 14 jours.

Les jours libérés pourront pour partie, dans des conditions à définir, alimenter un Compte Epargne Temps dont la négociation avec les représentants des organisations syndicales interviendra dans le courant de l'année 2000.

5.6. Jours complémentaires à l'initiative du collaborateur

En application de l'article 5 du chapitre 2 de l'accord Syntec, tout collaborateur a la possibilité de demander à disposer au maximum de 12 jours de repos complémentaires. Cette absence prend la forme d'un congé non rémunéré sauf si à la fin de l'année le solde de l'activité fait apparaître un crédit ou si ce congé a fait l'objet d'une récupération.

Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de l'employeur.

Article 6 - Enregistrement du temps de travail

La pratique est d'enregistrer le temps de travail par demi-journées sur les comptes-rendus d'activité par un système auto-déclaratif. Les jours ou demi-journées d'absence sont déclarés selon les mêmes modalités. Cette façon de procéder est fondée sur la confiance et non sur des modalités de contrôle rigoureux.

CAP GEMINI souhaite construire un système qui permette une juste reconnaissance du travail effectif. A cet effet, les solutions suivantes seront mises en place :

- Le système de base est auto-déclaratif. En référence à l'horaire de travail collectif, chaque salarié déclare sa présence ou son absence, matin et après-midi et le cas échéant, les travaux ou les heures réalisés au delà de l'horaire collectif, demandés ou validés par la hiérarchie.
- Les personnels administratifs qui travaillent en permanence sur le même site CAP GEMINI, pourront choisir entre deux modes de déclaration du temps travaillé :
 - soit en enregistrant les heures d'entrée et de sortie le matin, à l'heure du déjeuner et le soir soit par auto-déclaration, soit par badgeage, lorsque les installations ou les conditions le permettent,
 - soit en adoptant le système de base auto-déclaratif par demi-journée ou journée, défini ci-dessus.

Le collaborateur fait ce choix pour l'année, toutefois, l'année 2000 il pourra changer de solution au 30 juin 2000.

Des expérimentations complémentaires seront effectuées dans les prochains mois.

Article 7 - Les temps partiels

Les collaborateurs travaillant à temps partiel ont la possibilité :

- soit de conserver leur temps partiel. Dans ce cas le coefficient d'activité contractuellement choisi antérieurement s'applique à la durée annuelle moyenne de travail de 35 heures.
- soit de demander à reprendre une activité à temps plein,

Un avenant au contrat de travail précise l'organisation du temps de travail du collaborateur concerné.

Article 8 - Les entrées et sorties en cours d'année

8.1. Proratisation

En cas de durée de travail incomplète sur l'année et sous réserve de l'impact des droits à congés payés, les durées de travail effectif en heures ou en jours sont proratisées, ainsi que les jours libérés dans le cadre de l'application de l'horaire de référence.

8.2. Droits à congés incomplets

Lorsque les droits à congés payés acquis sont inférieurs à 25 jours ouvrés, la durée annuelle de travail est revue au prorata des jours travaillés supplémentaires.

Article 9 - Dispositions relatives aux rémunérations

9.1. Maintien des rémunérations

Le passage à 35 heures s'accompagne du maintien des rémunérations et de la poursuite de la politique salariale conduite au sein de CAP GEMINI.

9.2. Rémunération et aménagement du temps de travail

L'annualisation et la modulation du temps de travail ne modifient pas le mode de rémunération sur l'année civile : la rémunération, hors prise en compte des travaux supplémentaires, est indépendante des modalités d'aménagement du temps de travail.

9.3. Rémunération forfaitaire

Les ingénieurs et cadres du groupe CAP GEMINI bénéficient d'un contrat de travail prévoyant une rémunération forfaitaire, dite salaire forfaitaire contractuel, pour une durée de travail donnée, dite durée contractuelle. Cette clause ne fait pas obstacle à l'application de la réglementation du temps de travail.

Cette clause détermine en revanche les conditions de valorisation et de liquidation des heures et travaux supplémentaires.

Le salaire forfaitaire contractuel ne peut être inférieur au minimum conventionnel majoré de l'impact des heures supplémentaires potentielles correspondant à l'écart entre 35 heures et la durée contractuelle.

Toute heure ou tout travail supplémentaire est valorisé sur la base du taux horaire du contrat majoré des coefficients légaux. Lorsque la durée effective du travail majoré dépasse la durée contractuelle, la rémunération due est égale au salaire forfaitaire contractuel majoré de la valeur des heures excédentaires.

Ces modalités s'appliquent aux assimilés cadres, dès lors que la durée de travail contractuelle est supérieure à 35 heures, dans le cadre défini par l'article 3.3. « réalisation de missions ».

Article 10 – Développement professionnel et formation

Le Groupe CAP GEMINI exerçant son activité dans un contexte d'évolution constante des techniques, des savoir-faire et des métiers, la formation professionnelle constitue un axe prioritaire du maintien de sa compétitivité et de celle de l'employabilité de ses collaborateurs.

Le Groupe CAP GEMINI s'engage à maintenir des programmes de formation de haut niveau et des budgets significativement supérieurs à ses obligations légales.

10.1. Formation, rémunération, temps de travail effectif

Les formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise donnent lieu au maintien de la rémunération. Le temps passé en formation est comptabilisé comme temps de travail effectif pour la période correspondant au temps qui aurait été travaillé sous réserve des dispositions de l'article 10.2.

10.2. Formation en co-investissement

Les formations qui permettent au collaborateur de gérer au mieux ses parcours et développement professionnels peuvent faire l'objet d'un co-investissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du collaborateur. L'entreprise prend en charge les coûts pédagogiques et les frais de déplacement. Le temps passé en formation est compté dans le temps de travail pour partie, cette fraction ne pouvant être inférieure à la moitié.

Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à co-investissement :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'état,
- les formations validées par la CPNE comme co-investissables,
- les formations validées sur saisine de la CPNE,
- les autres formations, y compris celles organisées par la CFP, ayant reçu un avis favorable du CE. En ce cas, leur bénéficiaire doit disposer d'un plan de formation personnalisé prévoyant au moins 5 jours de formation dans l'année.

Une négociation complémentaire viendra préciser si nécessaire ces dispositions.

Article 11 - Compte Epargne Temps

La mise en place d'un Compte Epargne Temps, prévu par l'article L 227-1 du code du travail, sera négociée, dans le cadre de l'article L132-19 du code du travail, dans le courant de l'année 2000 pour mise en œuvre dès le mois de décembre de cette même année. Il a pour objet de permettre, au salarié qui le désire, d'accumuler des droits à congés rémunérés. Ce compte peut être utilisé pour financer :

- les congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise...)
- des congés pour convenance personnelle,
- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive).

Ce compte pourra être alimenté par :

- un report des congés payés et d'ancienneté.
- des jours d'ARTT ou de récupération non soldés en fin d'exercice
- etc...

Article 12 - Emploi

L'ARTT est une occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail combinant méthodes et outils disponibles. De nouvelles constitutions d'équipes de projet pourront être dessinées, des fonctions de support technique et/ou administratif mieux identifiées.

La réduction du temps de travail des ingénieurs, architectes, concepteurs, réalisateurs, pourra être compensée par la mutualisation de certaines tâches aujourd'hui réparties (achat, logistique, DCS ...).

Des expérimentations préalables feront émerger les bonnes pratiques en ce domaine. Après le rééquilibrage de l'économie des projets, ces solutions seront créatrices d'emplois.

CAP GEMINI a d'ores et déjà anticipé des embauches fin 1999, en recrutant plus que le strict nécessaire en prévision du passage aux 35 heures. Dans ce contexte, en tout état de cause, le niveau global des effectifs atteints en 1999 sera maintenu. Au-delà, en fonction des perspectives offertes par le marché, CAP GEMINI entend continuer la politique dynamique de recrutement que le Groupe poursuit depuis plusieurs années et qui s'est traduite par la création de 1875 emplois en 1998 et d'un millier environ en 1999. Dans ce cadre, une attention particulière sera apportée aux emplois administratifs.

Article 13 - Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en œuvre une commission de suivi de l'accord au niveau de l'UES CAP GEMINI.

Cette commission se compose de 2 membres par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction générale.

Elle se réunit au moins une fois par trimestre au cours des 12 premiers mois de mise en application de l'accord et, les années suivantes, en fonction des besoins.

Elle est chargée de mesurer l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'accord et de proposer d'éventuelles mesures d'ajustement.

Article 14 - Conditions d'application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la promulgation de la loi.

Le présent accord pourra faire l'objet d'avenant négocié dans les mêmes conditions que le texte principal.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, la durée de préavis est de 3 mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à tous les signataires.

Au cours du préavis, les dispositions du présent accord restent en vigueur et une négociation s'engage pour déterminer les nouvelles dispositions applicables.

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans le Groupe CAP GEMINI ne pourra être partielle et concernera donc l'accord dans sa globalité.

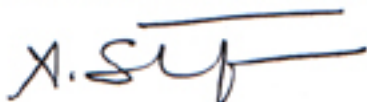
Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant d'accords antérieurs ou d'usages.

Au cas où des dispositions législatives ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Fait à Paris, le 3 février 2000

en 8 exemplaires originaux

1. Monsieur Serge KAMPF
Président du Directoire de CAP GEMINI
représenté par Xavier STEFANI



⇒ pour le Betor Pub CFTD

nom :

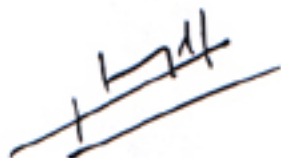
⇒ pour la CFTC

nom : Louis DUVAUX



⇒ pour le SNEPSSI CFE/CGC

nom : JC LANÇOLÉ



⇒ pour la CGT

nom :

⇒ pour la CGT-FO

nom :