

# Accord ARTT 2000

Entre la Société Sofrecom SA

dont le siège social est 24, avenue du Petit Parc – 94307 VINCENNES -

représentée par Monsieur Christian MITJAVILE

En sa qualité de Président Directeur Général

Et

les Organisations Syndicales représentées respectivement par

- le syndicat CFDT représenté par Monsieur Bernard HUREZ, dûment habilité,
- le syndicat FO représenté par Monsieur Washington MIER-SOSA, dûment habilité,
- le syndicat SUD TELECOM représenté par Monsieur Jean-Michel BENICHOU, dûment habilité,

SOMMAIRE	pages
Article 1 : Préambule	3
Article 2 : Champ d'application	3
Article 3 : L'Emploi	3
Article 4 : La réduction du temps de travail	4
41 Définition Temps de travail effectif	4
42 Durée annuelle du travail	4
43 Modalités d'Aménagement et de Réduction du temps de travail	5
Article 5 : Les catégories de personnel visé	5
5.1 Cadres dirigeants exclus de la réglementation sur la durée du travail	5
5.2 Cadres à autonomie de travail	6
5.3 Cadres intégrés	6
5.4 Non Cadres	6
Article 6 : Modalités de la mise en place de l'Aménagement et de la Réduction du temps de travail en jours.	7
6.1 La réduction du temps de travail en jours	7
6.2 Acquisition et prise des jours de réduction du temps de travail	7
6.3 Acquisition et prise des jours de bonification de fidélisation	7
6.4 Modulation	7
6.5 Contrôle	8
6.6 Cessation du contrat de travail	8
6.7 Cas particuliers des départs en mission	
6.8 Calendrier des congés annuels, des jours de réduction du temps de travail et utilisation des jours	8
Article 7 : Modalités de mise en place de l'Aménagement et de la Réduction du temps de travail par un forfait horaire annuel en heures	8
7.1 Modulation	8
7.2 Heures supplémentaires	9
7.3 Modalités de prise des heures de récupération	10
7.4 Horaire variable	10
Article 8 : Temps partiels	10
Article 9 : Compte Epargne temps	10
Article 10 : La rémunération	10
Article 11 : Comité de suivi- Composition -Rôle	11
Article 12 : Dispositions Générales – Durée de l'accord –Révision- Dénonciation – Publicité	11

PK

lg  
u

## Article 1 Préambule

Cet accord pose pour principe préalable à son élaboration que l'aménagement et la réduction du temps de travail ne doivent pas remettre en cause le maintien des équilibres économiques de la société, tout en respectant les intérêts des salariés. Notamment cet accord vise à contribuer au meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et à intégrer les attentes et les besoins du personnel en mettant en œuvre des modes d'organisation et de gestion du temps de travail.

Les métiers de Sofrecom sont essentiellement la fourniture de prestations intellectuelles et le développement de produits et applications logiciels. A ce titre, Sofrecom relève de la Convention Collective Syntec.

Les contraintes économiques, les évolutions très rapides des marchés et des technologies, les contraintes liées à la concurrence sur les marchés internationaux nous conduisent à mettre en place une organisation du travail suffisamment souple.

## Article 2 Champ d'application

Les catégories de personnel de Sofrecom concernées par le présent accord ARTT sont définies comme suit :

Salariés de droit privé (CDI, CDD, Fonctionnaires Hors Cadres)

Fonctionnaires détachés statutaires,

Fonctionnaires ou Agents Contractuels mis à disposition par France Télécom sous réserve que les modalités ci-après soient compatibles avec leur statut et ne se cumulent pas avec des accords analogues dans leur entité de rattachement.

Des dispositions spécifiques sont adoptées dans le présent accord pour le personnel « cadre » et « non cadre » au sens de la Convention Collective Nationale SYNTEC.

Sont exclus du présent accord :

Les cadres dirigeants,

Les salariés détachés à l'étranger ou expatriés.

Les Contrats d'apprentissage, de qualification, et de stages.

## Article 3 L'Emploi

Le positionnement de Sofrecom à l'international et de filiale du Groupe France Télécom la conduite à mener des politiques d'évolution de l'emploi plus spécifique :

L'appartenance au Groupe France Télécom nous inscrit dans la priorité donnée aux recrutements internes. Ce qui parallèlement à la contrainte qu'elle crée vis-à-vis d'autres recrutements, représente par contre une réelle opportunité de carrière pour les salariés de Sofrecom, dans le cadre de mobilités dans le Groupe France Télécom.

La croissance forte dans les télécommunications, en particulier à l'international, a permis un accroissement de l'emploi à Sofrecom dans ses domaines propres d'activité : conseil en ingénierie de télécommunications et applications logicielles. Cet effort soit 29% en cinq ans, sera maintenu, sous réserve du respect des objectifs financiers pour Sofrecom (marges sur affaires, résultat société).

## Article 4 La réduction du temps de travail

### 4.1 Définition : Temps de travail effectif

L'article L212-4 du Code du Travail définit « la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles »

### 4.2 Durée annuelle du travail

Le nombre de jours de travail est en moyenne et avant mise en place de la réduction du temps de travail selon la législation sociale :

De 228 jours (où 45,6 semaines), à savoir :

365 jours desquels il convient de déduire :

104 jours au titre du repos hebdomadaire

25 jours ouvrés de congés payés (5 semaines)

7 jours fériés moyens

1 jour pour le 1<sup>er</sup> mai.

Ceci représente pour les non cadres, sur une base de 39 heures par semaine : 1778 heures annuelles

De 222 jours (où 44,4 semaines) à Sofrecom en raison des usages ou accords qui font bénéficier les salariés de jours de congés supplémentaires :

2 jours ouvrés dit « flottants »

4 jours ouvrés (congés supplémentaires Sofrecom)

Ceci représente pour les non cadres sur une base de 39 heures par semaine : 1732 heures annuelles

Les modalités de réduction du temps de travail seront précisées dans les articles ci-après.

Quelles que soient les nécessités spécifiques de l'activité de Sofrecom (continuité de service...) les dispositions des articles L220.1, L220.1 alinéa 2, L221.2 et L221.4 du Code du travail auront vocation à s'appliquer, sans qu'ils puissent y être dérogés à savoir :

Repos quotidien de 11 heures consécutives pour chaque salarié.

Repos hebdomadaire au minimum de 24 heures continues tous les six jours.

#### **4.3 Modalités d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail**

La réduction du temps de travail repose sur deux organisations du travail :

##### **Organisation de type 1**

La réduction du temps de travail s'effectue exclusivement en heures par la mise en place d'un horaire forfaitaire annuel de 1610 heures. Ces heures sont réparties du lundi au vendredi, soit une moyenne hebdomadaire de 36 heures 26 centièmes sur 44,4 semaines. Ceci équivaut à 35 heures sur 46 semaines.

La moyenne des jours travaillés sur l'année reste de 222 jours comme actuellement.

##### **Organisation de type 2**

La réduction du temps de travail s'effectue en jours par la mise en place d'une durée annuelle du travail de 216 jours.

Se déduiront de cette durée annuelle du travail, pour les catégories de personnel bénéficiant de ce type d'organisation 2 :

- des jours de bonification de fidélisation, en fonction de la durée de présence continue à Sofrecom, calculés selon les modalités d'obtention de l'article 6.3 du présent accord. Le personnel concerné par cette organisation est particulièrement recherché sur le marché et fait l'objet par la société d'un investissement en formation. Ceci conduit à mettre en place une « bonification de fidélisation » .
- les jours d'ancienneté acquis à Sofrecom ou dans le Groupe France Télécom et calculés selon les modalités d'obtention de l'article 23 de la Convention Collective Syntec, et conformément à l'accord de branche.

Ce qui dans le cas des bonifications de fidélisation et d'une obtention maximale de l'ancienneté donne une durée annuelle de 210 jours travaillés.

#### **Article 5 Les catégories de personnel visé.**

Conformément aux dispositions de la loi Aubry II sur la réduction du temps de travail, il sera retenu les catégories de personnel suivant :

##### **5.1 Cadres dirigeants exclus de la réglementation sur la durée du travail :**

Ils ont comme le définit l'article L212-15-1 du Code du Travail

Une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome,

Une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps qui exclut de fait tout horaire précis et déterminé. Leur rémunération intègre la notion de forfait global.

Le versement d'une rémunération qui se situe dans le niveau le plus élevé du système de rémunération à Sofrecom,

Il est convenu que ne peuvent être dans cette catégorie que les cadres en position CA3.3 de la Convention Collective Syntec et les cadres hors hiérarchie.

## 5.2 Cadres à autonomie de travail :

Le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, le niveau des missions qu'ils remplissent, les responsabilités qui leur sont associées impliquent une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail.

Ensemble des cadres de Sofrecom dont les modalités de travail font selon les cas:

Qu'ils bénéficient d'une indépendance dans leur organisation de travail.

Que leur horaire ne peut être fixé à l'avance ou est soumis à des variations dues à des contraintes indépendantes de leur volonté et souvent légales ou liées à des problèmes de décalage horaire avec nos établissements ou filiales à l'étranger, et sont essentiellement conditionnés par le respect de la tenue des objectifs dont ils ont la charge.

Qu'ils sont appelés à effectuer de façon régulière des missions de courtes ou longues durées, que leur fonction les oblige à adapter leur horaire de travail à celui de nos clients.

Aucun décompte horaire ne pouvant être retenu pour ces cadres, dit « cadres à autonomie de travail » la réduction de la durée du travail est organisée en jours, avec une convention de forfait annuel en jours travaillés par année calendaire visé à l'article 4.3.

Sont notamment concernés :

Les cadres en position 3.3 non inclus dans la catégorie précédente, 32, 31,

Les commerciaux ou technico-commerciaux

Les cadres appelés à se déplacer régulièrement à l'étranger ou en qui sont en charge d'activités régulières avec les clients ou les entités de Sofrecom à l'étranger.

## 5.3 Cadres intégrés

Sont concernés les quelques cadres qui n'entrent pas dans les catégories « cadres dirigeants » et « cadres à autonomie de travail ». Leurs activités d'encadrement et leur intégration dans une équipe aux tâches régulières et déterminées à l'avance permettent le suivi du temps de travail et son décompte en heures.

La réduction du temps de travail est organisée par la mise en place du forfait horaire annuel visé à l'article 4.3.

Avec l'accord de leur hiérarchie et sur la base du volontariat, ces cadres intégrés peuvent demander à bénéficier des mêmes modalités d'organisation et de réduction du temps de travail que celles prévues pour les cadres à autonomie de travail.

Une fois le choix effectué et contractué par une convention de forfait, il sera réputé conclu à durée indéterminée ou pour la durée du contrat dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Seuls les changements d'affectation (service ou département, expatriation), ou raison médicale (maternité,.....) ouvriront la possibilité de revenir sur ce choix.

## 5.4 Non Cadre

Cette catégorie de personnel est définie selon la convention collective Syntec.

La réduction du temps de travail est organisée par la mise en place du forfait horaire annuel visé à l'article 4.3.

## **Article 6 Modalités de la mise en place de l'Aménagement et de la Réduction du temps de travail en jours (type2).**

### **6.1 La réduction du temps de travail en jours**

Pour les personnels concernés la réduction du temps de travail s'applique sous forme de jours dans l'année, qui devient l'unité de mesure du temps de travail.

Il sera mis en place des conventions de forfaits exprimés en jours de travail (216 jours hors ancienneté article 23CC et bonification de fidélité) avec application des dispositions relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires visant à donner des garanties au personnel d'encadrement. Le décompte en jours ne doit pas avoir pour effet une augmentation systématique de la durée quotidienne du travail, au delà de ce qui était pratiqué usuellement à Sofrecom avant la signature du présent accord.

### **6.2 Acquisition et prise des jours de réduction du temps de travail**

Afin de faciliter l'organisation du travail, d'assurer la continuité de service pour nos clients et de faciliter la gestion des absences, la période de référence servant au calcul des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail, commence le 1<sup>er</sup> janvier et prend fin le 31 décembre de la même année. Les jours sont acquis à raison de un jour par bimestre.

La réduction du temps de travail de 6 jours s'effectuera de Janvier à Avril inclus et de Octobre à Décembre inclus. Ces jours seront pris en fonction de la charge de travail et en accord avec la hiérarchie. La prise par anticipation des droits à jours au titre de la réduction du temps de travail comme pour les congés légaux (congé principal et 5<sup>ème</sup> semaine) est interdite.

### **6.3 Acquisition et prise des jours de bonification de fidélisation**

Il sera attribué pour le personnel en organisation de type 2 une bonification de fidélisation sous forme de jours de repos à prendre au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre). Ils seront attribués selon les modalités suivantes :

1 jour pour 3 ans de présence continue à Sofrecom

1 jour supplémentaire pour 7ans de présence continue à Sofrecom

Ces jours seront pris en accord avec le responsable hiérarchique.

### **6.4 Modulation**

La durée du travail peut faire l'objet, au niveau des différents projets gérés par la société, ou au niveau de ses différents départements ou services d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail en jours, les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence, visée à l'article 6.2.

## **6.5 Contrôle**

Le suivi des jours de travail de chaque salarié est placé sous l'autorité du responsable hiérarchique, et du Directeur de département ou de l'entité.

Il sera procédé, sur le mode déclaratif, par le salarié, à l'établissement de fiches permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués. Le contrôle et la conservation de ces fiches seront assurés par la DRH. Ces documents seront tenus à disposition de l'inspection du travail et conservés par la DRH pendant une durée de trois ans.

## **6.6 Cessation du contrat de travail**

En cas de cessation du contrat de travail ou du détachement en cours d'année civile, il est établi par la DRH le solde des droits acquis qui sera réglé au cas par cas.

## **6.7 Cas particuliers des départs en mission**

Tout déplacement de courte durée pendant les jours qui avaient été convenus avec le supérieur hiérarchique comme jours d'ARTT, donnera lieu à l'attribution de ces jours au retour en France. Ces jours devront être pris au plus tard dans le mois qui suit le retour de mission.

## **6.8 Calendrier des congés annuels, des jours de réduction du temps de travail et utilisation des jours**

Il s'avère nécessaire dans l'intérêt des salariés et de la société d'assurer une gestion plus rigoureuse des temps ou jours de présence et des congés payés légaux (congé principal et 5<sup>ème</sup> semaine) et des jours de réduction au titre de l'ARTT, de bonification de fidélité et d'ancienneté (Article 23 CC)

Le calendrier prévisionnel sera fixé en accord avec le supérieur hiérarchique. Si pour des raisons liées au fonctionnement de Sofrecom ou pour des motifs personnels à savoir exclusivement arrêt maladie, accident du travail ou maternité, les dates de jours de repos initialement prévues doivent être modifiées, les modifications éventuelles seront soumises de part et d'autre à un délai de prévenance de 8 jours.

En fin d'année, et en cas de jours excédentaires de travail par rapport au forfait de jours travaillés (216 à 210 selon les cas) pour les salariés soumis à l'organisation de type 2, ces jours excédentaires, après déduction le cas échéant du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L223-9 du Code du Travail, devront être récupérés dans le premier trimestre de l'année suivante.

## **Article 7 Modalités de mise en place de l'Aménagement et de la Réduction du temps de travail par un forfait horaire annuel (type1).**

### **7.1 Modulation**

La durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau des différents projets gérés par la société ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.



Sofrecom se doit en effet d'assurer vis à vis de ses clients et de ses agences ou filiales à l'étranger une continuité de service.

Pour le personnel concerné par la réduction du temps de travail en heures, les modalités sont les suivantes :

- Pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de la société, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour d'un horaire hebdomadaire moyen de 36,26 heures, de telle sorte que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen, se compensent avec les heures effectuées en sous-activité dans le cadre d'une période de douze mois de la période de référence visée à l'article 7.3
- L'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie et communiquée trimestriellement aux salariés. Les variations d'horaire liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours.
- Les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à majoration, ni au repos compensateur.
- La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives. De façon symétrique, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine.
- Seules les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel normal de la société (1610 heures) ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être, *selon les modalités prévues à l'article 7.2*, payées ou remplacées par un repos équivalent. En pareil cas, elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.
- Une comptabilisation du temps de travail est opérée dans la société.
- Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, il y aura lissage de la rémunération mensuelle sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de la société pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

## 7.2 Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé d'accord entre les parties à 130 heures par an par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail telle que visée à l'article 4.3 compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail ci-dessus retenues.

- Les heures supplémentaires comprises entre la 1611<sup>ème</sup> heure et la 1676<sup>ème</sup> heure donneront lieu à récupération. Cependant les heures supplémentaires dès la 1611<sup>ème</sup> heure pourront être payées, à l'initiative de la Direction et en accord avec le salarié.
- Au-delà de la 1676<sup>ème</sup> heure, au choix du salarié :
  - o soit elles donneront lieu à paiement
  - o soit elles seront imputés sur un compte d'épargne temps dont les conditions de mise en place seront étudiées par les parties signataires du présent accord dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2001.

### **7.3 Modalités de prise des heures de récupération.**

La période de référence retenue est celle du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Ces heures seront prises pour le tiers sur l'initiative du salarié *et* compte tenu de l'exigence du service. En tout état de cause, la prise de ces heures de récupération doit être organisée aux périodes les moins pénalisantes pour le fonctionnement de la société et pourra être programmée sur la demande de la hiérarchie en cas de ralentissement de l'activité.

### **7.4 Horaire variable**

Pour tenir compte des modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail en heures définies au présent accord, le règlement des horaires variables en vigueur dans la société sera aménagé en conséquence.

Le présent accord ne remet pas en cause, l'accord du 29 octobre 1990 sur la mise en place de l'horaire variable, dans ses principes généraux. La limitation de 8 heures sera supprimée. D'autres points seront mis en conformité avec l'organisation de travail de type 1.

### **Article 8 Temps partiels**

Le temps partiel est le temps théorique inférieur à 36 heures 26 centièmes hebdomadaires. Pour les salariés cadres intégrés et non cadres, actuellement à temps partiel, ils auront le choix entre une réduction au prorata de leur temps partiel, ou à un retour à temps plein.

Pour les personnels cadres à autonomie, leur temps de travail sera annualisé en jours.

### **Article 9 Compte épargne temps**

Dans le cadre d'un accord spécifique, il sera étudié la mise en place d'un compte épargne-temps pour tous les salariés, dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2001.

### **Article 10 La rémunération**

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut théorique annuel actuellement en vigueur.

Les temps partiels seront vus au cas par cas, selon les modalités choisies.

## **Article 11 Comité de suivi- Composition- Rôle.**

Un comité de suivi de l'application du présent accord est constitué. Il se compose des représentants des syndicats signataires, du Président Directeur Général de la société, assisté et/ou représenté du Directeur Général Adjoint et du Directeur des Ressources Humaines. Toute personne appartenant à la société peut être invitée aux réunions de suivi, sous réserve de l'accord de tous les membres du Comité de suivi.

Pendant les deux premières années de son application, le présent accord fera l'objet de réunion du Comité de suivi, trois fois par an, à la fin du premier trimestre, dans le milieu de l'année, et en fin d'année. Le calendrier sera fixé en début d'année conjointement entre les membres.

A l'issue de la période de deux ans, le Comité de suivi pourra décider par l'accord de tous ses membres du renouvellement de sa mission pour une période d'un an.

Ce Comité aura pour rôle :

- de s'assurer du fonctionnement de la mise en place de la réduction du temps de travail.
- de veiller au respect de l'égalité hommes femmes dans l'application du présent accord
- de relever le cas échéant les dysfonctionnements.
- de proposer les moyens d'y remédier.
- de proposer d'éventuels avenants au présent accord.

Les réunions du Comité de suivi feront l'objet d'un compte rendu et d'un bilan annuel qui seront communiqués aux Instances Représentatives du Personnel. Un rapport sera également remis aux organisations syndicales représentées à Sofrecom dans le cadre des négociations annuelles au titre de l'article L132-27 du Code du Travail.

## **Article 12 Dispositions générales – Durée de l'accord -Révision– Dénonciation –Dépôt et Publicité**

Le présent accord prendra effet le lendemain de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision sur l'initiative d'une des parties signataires qui devra alors saisir l'autre partie par lettre de demande de révision en recommandé AR, accompagné d'un exposé des motifs de sa demande et d'un projet de texte révisé.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserves de respecter les dispositions de l'article L132-8 dernier alinéa du Code du Travail et moyennant le respect d'un préavis de trois mois à compter de la réception de la lettre recommandée AR de dénonciation.

Le présent accord, après sa signature, sera à la diligence de la Direction de Sofrecom, adressé à la DDTEFP en cinq exemplaires originaux ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil.


Chaque partie signataire du présent accord recevra un exemplaire original.

La Direction de Sofrecom assurera une information rapide et complète de l'accord à l'ensemble du personnel par les moyens qu'elle jugera les plus appropriés.

Fait à Vincennes, le 9 janvier 2001

Le Président Directeur Général

Christian MITJAVILE



Les représentants syndicaux

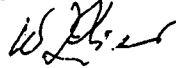
CFDT



Bernard HUREZ

FO

Washington MIER-SOSA



Sud Télécom

Jean Michel BENICHOU