FEDERATION SYNTEC
3, rue Léon Bonnat - 75016 PARIS

CICF
3, rue Léon Bonnat - 75016 PARIS

ACCORD NATIONAL DU 22 JUIN 1999 SUR LA DUREE DU TRAVAIL (en application de la loi du 13 juin 1998)

Préambule

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités partagées par tous les partenaires sociaux.

Les entreprises de la Fédération SYNTEC et de la CICF (Chambre des Ingénieurs Conseils de France) ont embauché plus de 40 000 personnes en 1998, dont plus du tiers des jeunes ingénieurs sortis d'écoles, toutes disciplines confondues. Elles ont l'ambition d'en embaucher plus de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des services dans l'économie, de la complexité croissante des technologies et de l'externalisation de plus en plus fréquente des prestations d'ingénierie, de conseil, de formation et de mise en oeuvre.

Les métiers du Savoir, regroupés dans les Fédérations SYNTEC et CICF, ont ainsi la volonté de créer un nombre très important d'emplois, en particulier destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par leurs collaborateurs supposent une large part de création ou de conception qui implique une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une très faible possibilité de substituer immédiatement un collaborateur par un autre au cours de sa mission.

De plus les métiers du Savoir, par essence mobiles et internationaux, sont confrontés à une concurrence mondiale et leurs coûts de production sont directement liés au coût et à la durée du travail. Les entreprises du secteur ne peuvent prendre le risque de détériorer leur compétitivité en alourdissant leurs coûts de production. En effet leur capacité à embaucher passe obligatoirement par le maintien de leur compétitivité.

La situation économique des entreprises de la branche est très contrastée, en raison de la diversité de leurs tailles et des secteurs d'activité dans lesquels elles opèrent. Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mettre en oeuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- augmenter le volume de création d'emplois en assortissant chaque fois que possible la réduction du temps de travail, d'embauches : les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises afin de mettre en place les solutions les plus adaptées. Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

- développer la formation professionnelle des salariés en favorisant la mise en place d'opérations susceptibles d'accompagner leur évolution professionnelle.

- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté.

- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année.

- diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Ces mesures, au travers de l'instauration d'un horaire collectif de 35 heures et des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, doivent en effet permettre à une majorité de salariés de la branche de bénéficier d'une dizaine de jours de disponibilité par rapport à la durée conventionnelle actuelle, au delà de la garantie accordée sur le caractère chômé et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 H par semaine au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon les cas, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils, et des sociétés de conseils.

Chapitre 1 - Durée du travail

Article 1 - Durée du travail effectif

Conformément à l'article L212.4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cas particulier de l'astreinte : l'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur. Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur ou sur le lieu du projet fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié.

Article 2 - Durée conventionnelle du travail

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter de la date d'effet précisée au chapitre 11 du présent

accord. Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

Chapitre 2 - Dispositions relatives aux horaires de travail

Article 1 - Dispositions communes

Les entreprises de l'Ingénierie, de l'Informatique et du Conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et le contrôle traditionnel des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées au personnel concerné, la référence à une mesure de temps exprimé en nombre de journées ou demi-journées de travail peut être plus adaptée que le calcul en heures et vient compléter utilement les dispositions légales (notamment les durées maximales légales qui continuent à s'appliquer).

Afin à la fois de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du temps de travail et de favoriser l'émergence de nouvelles organisations du travail dans les entreprises, les parties signataires

conviennent de mettre à la disposition des entreprises les mesures ci-après, qui viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective :

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée hebdomadaire de travail réduite selon les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire seront obtenues notamment en réduisant l'horaire hebdomadaire puis en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

Si la réduction d'horaire est obtenue en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail. Cette solution peut s'accompagner, au plan de la gestion, de la création d'un compte de temps disponible (chapitre 5) permettant la matérialisation de la réduction effective du temps de travail et dont l'utilisation paraît adaptée aux variations de charge de travail des salariés de la branche.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise la fait travailler ces jours là, ces derniers donnent lieu à récupération selon les dispositions conventionnelles ou établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

S/M

Conformément aux dispositions légales, les entreprises conservent la faculté de modifier ou de maintenir l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont a priori distingués à l'initiative de l'entreprise :

- Modalités standard ;
- Modalités de réalisation de missions ;
- Modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Les définitions de ces différentes modalités sont précisées dans les articles ci-après.

Pour relever des modalités de réalisation de missions, les personnels doivent tout d'abord répondre aux conditions d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lors de la mise en oeuvre du présent accord sont informés des modalités qui les concernent après information, lorsqu'elles existent, des institutions représentatives du personnel. Les changements suivent l'évolution professionnelle du collaborateur et tiennent compte de leurs souhaits.

Article 2 - Modalités standard

Sauf dispositions particulières négociées par accord d'entreprise, les salariés concernés par les modalités standard ont une durée hebdomadaire de travail

de 35 heures, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres 3 et 4). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1610 heures.

Ces modalités concernent les ETAM ; les Ingénieurs et Cadres peuvent également relever de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre 3), la rémunération de ces collaborateurs ne peut être inférieure au salaire brut de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué à la date de signature du présent accord.

Article 3 – Réalisation de missions

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les Ingénieurs et Cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser

les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches,...) le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales, se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre 3).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.
La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, inter-contrats,...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

Article 4 – Réalisation de missions avec autonomie complète

Les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de la durée du travail : les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser –ou à réduire- l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

La comptabilisation du temps de travail du collaborateur se fait en jours, avec un maximum fixé à 219 jours, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, comme à l'article 2, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les collaborateurs concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps et doivent également 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 supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou être mandataire social.

S/
UB

Article 5 – Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tout salarié à titre individuel a la possibilité de demander à son employeur de disposer d'un volume de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise, les heures ainsi récupérées n'ayant bien évidemment pas la nature d'heures supplémentaires.
Cette possibilité, fixée à un maximum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le collaborateur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information semestrielle détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

Article 6 : Cas du personnel embauché pendant la période de référence

Pour les modalités de réalisation de missions (articles 3 et 4), le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

Chapitre 3 - Organisation du temps de travail sur l'année.

La contrepartie indispensable aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue nécessité de repenser fondamentalement les organisations en recherchant systématiquement une meilleure productivité globale, notamment grâce à une souplesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité structurelles ou occasionnelles ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

Article 1 : modalités de la modulation

En application de l'article L212.2.1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau des différents projets gérés par l'entreprise 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.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre 2), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence.

Pour le personnel régi par les modalités standard et notamment pour le personnel ETAM, les dispositions convenues sont les suivantes.

- pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut

varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon 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 12 mois consécutifs.

- l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires 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. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre 4. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L 212.5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L 212.5.1 du code du travail.

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, sauf dérogation, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine.

- seules les heures effectuées sur l'année, au delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être payées, avec les majorations y

afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre 4). Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

- une comptabilisation mensuelle du temps de travail est opérée dans l'entreprise. Les entreprises qui mettent en oeuvre la modulation instituée par le présent accord garantissent aux salariés concernés un lissage de leur 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 l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

Article 2 - Mise en oeuvre

La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L 212.2.1 du code du travail est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L 212.2.1, en cours de période, le recours au chômage partiel est possible selon les dispositions légales en vigueur.

Chapitre 4 - Heures supplémentaires

Article 1 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre 3 - Article 1 - dans le cas d'une modulation sur l'année.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en oeuvre sur le fondement d'un accord d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés et l'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. De tels repos peuvent s'imputer par contre au crédit du compte de temps disponible du collaborateur (chapitre 5) ou être pris selon les modalités définies par l'entreprise.

Article 2 - Contingent d'heures supplémentaires

Lorsque les organisations du travail retenues dans les entreprises, en fonction des exigences du marché, conduisent à organiser le temps de travail sur l'année, les parties signataires conviennent que le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article L 212.6 du code du travail est fixé à 90 heures par an et par salarié.

Ce contingent pourra être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L 132.19 du code du travail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cas où l'entreprise ne choisirait pas l'annualisation et son volume annuel de 1610 heures, les parties signataires conviennent que le contingent prévu à l'article 33 de la convention collective devra être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales.

Chapitre 5 - Compte de Temps Disponible

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 98 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). Les jours crédités au

compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période.

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

- les jours disponibles nécessaires à l'application de l'accord : écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié en fonction de ses droits à congés ou absences accordés par l'entreprise ou la convention collective (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé par accord d'entreprise ou par cet accord.
- les périodes de suractivité (tâches exceptionnelles accomplies pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions),
- les éventuelles conversions d'heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

- la prise de jours de repos
  - à l'initiative du salarié pour le tiers des jours crédités,
  - à l'initiative de l'employeur (périodes d'inter-contrats à condition que le collaborateur ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en compensation des périodes de suractivité).
- certaines formations, définies comme des coïnvestissements (chapitre 8)

Si une formation définie comme un coïnvestissement n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine et que les horaires de travail du collaborateur concerné sont aménagés en conséquence, le collaborateur travaillant sur une base de 35 heures ne peut en plus bénéficier de jours disponibles supplémentaires : dans ce cas les jours disponibles nécessaires à l'application de cet accord sont progressivement débités, prorata temporis, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de coïnvestissement). Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L132.19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours inscrits au compte de temps disponible constituent une créance salariale. Le compte individuel est tenu mensuellement par l'employeur et est remis au salarié, sous forme d'un document individuel. Ce document précise quelle est la période de référence choisie par l'entreprise.

Un bilan sur le fonctionnement et l'utilisation du compte de temps disponible est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport semestriel intermédiaire.

La prise des jours disponibles à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mois est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le compte de temps disponible d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veillera à ce que 5 jours soient utilisés en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps disponible présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que le Compte Epargne Temps (chapitre 6) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponible.

Chapitre 6 - Compte Epargne Temps

Un compte épargne-temps, prévu par l'article L227.1 du code du travail peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Les congés concernés peuvent être :

- des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congés 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).

La mise en place d'un régime de compte épargne-temps, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L132-19 du code du travail, pour tenir compte des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir avec précision les modalités d'alimentation du compte (ainsi que son abondement).

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L 143.11.1 du code du travail. En outre l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties signataires affirment par ailleurs leur accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des montants individuels et de la création d'un compte épargne-temps de branche. Les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce système d'externalisation et de ce compte de branche feront l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les six mois suivant la signature du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un compte épargne-temps pour les entreprises ou établissements dépourvus d'accord et définira dans ce cadre les modalités d'alimentation du compte, notamment :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours par an
- solde positif du compte de temps disponible

- primes d'intéressement dans les conditions définies par l'article L441.8 du code du travail
- etc...

Chapitre 7 - Mesure du temps de travail effectif

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif.

Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dans les conditions prévues par la loi et par le présent accord seront définies au niveau de l'entreprise. Ces documents constituent les éléments d'appréciation à la fois au sens de l'article L 212.1.1 du code du travail et en cas d'horaire individualisé, au sens de l'article D 212.21 du code du travail. En cas d'horaire individualisé et de document déclaratif, la récapitulation hebdomadaire est effectuée conformément à l'article D 212.21 du code du travail, le contrôle hiérarchique restant en général mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé.

Chapitre 8 - La formation

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence forte pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaitée par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation d'adaptation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise, dans le cadre du poste de travail, doit être incluse dans le temps de travail effectif.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en oeuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coïnvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paye le coût du stage et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en existe un dans l'entreprise ou l'établissement).

Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à coinvestissement :

- les formations diplomantes ou homologuées par l'Etat,
- les formations validées par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) comme coïnvestissables,
- les formations validées sur saisine de la CPNE.

Des dispositions propres à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des organisations syndicales signataires avant l'élaboration du plan de formation.

Chapitre 9 - Le temps partiel

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins trois jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33 % du temps de travail de base.

Par ailleurs les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

Chapitre 10 - Rémunérations

Les parties signataires conviennent que l'application de la loi sur la réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution des salaires minimaux conventionnels. Elles conviennent également d'initialiser un processus de revalorisation des rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des Ingénieurs et Cadres. Cette disposition sera négociée avec les organisations syndicales dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

En complément à l'article 32 (ETAM et IC) de la convention collective, les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle d'un collaborateur ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal conventionnel mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal conventionnel, l'entreprise complétera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal conventionnel sur la période de présence.

Chapitre 11 - Application de l'accord

Article 1 - Date d'effet

L'application de l'accord est subordonnée à son arrêté d'extension et sera possible à compter du premier jour du mois qui suivra la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Cet accord ne deviendra obligatoire dans les entreprises qu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail ou à celle, antérieure, de la mise en application de leur propre accord.

Dans les entreprises pourvues d'organisations syndicales représentatives, des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail seront engagées dès signature du présent accord.

Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 98 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.

Article 2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se

réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Chapitre 12 - Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.
Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 dont les membres seront les signataires du présent accord. Pour remplir sa fonction, elle devra pouvoir bénéficier d'une collecte auprès des entreprises de la branche de 0,2 pour mille de leur masse salariale. Cette collecte sera confiée au FAFIEC.
Les parties signataires s'engagent à établir les statuts de cette association par le biais d'une négociation qui garantira l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de cette commission, dans les six mois suivant la signature du présent protocole.

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE 1 - DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 1 - DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF
ARTICLE 2 - DUREE CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX HORAIRES DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS COMMUNES
ARTICLE 2 - MODALITES STANDARD
ARTICLE 3 - REALISATION DE MISSIONS
ARTICLE 4 - REALISATION DE MISSIONS AVEC AUTONOMIE COMPLETE
ARTICLE 5 – AMENAGEMENT D'HORAIRE - JOURS COMPLEMENTAIRES DE REPOS
ARTICLE 6 - CAS DU PERSONNEL EMBAUCHE PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE

CHAPITRE 3 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE

ARTICLE 1 - MODALITES DE LA MODULATION
ARTICLE 2 - MISE EN OEUVRE

CHAPITRE 4 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 1 - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR UN REPOS EQUIVALENT

ARTICLE 2 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

CHAPITRE 5 - COMPTE DE TEMPS DISPONIBLE

CHAPITRE 6 - COMPTE EPARGNE TEMPS

CHAPITRE 7 - MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

CHAPITRE 8 - LA FORMATION

CHAPITRE 9 - LE TEMPS PARTIEL

CHAPITRE 10 - REMUNERATIONS

CHAPITRE 11 - APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1 - DATE D'EFFET
ARTICLE 2 - DUREE DE L'ACCORD

CHAPITRE 12 - SUIVI DE L'ACCORD

S/M

FEDERATION SYNTEC
3, rue Léon Bonnat - 75016 PARIS

CICF
3, rue Léon Bonnat - 75016 PARIS

A Paris le 22 juin 1999

Pour la Fédération des Syndicats de Sociétés d'Ingénierie, de Services Informatiques, d'Etudes et de Conseil, (SYNTEC)
3, rue Léon Bonnat - 75016 PARIS
M. SCHAEFFER

Pour la Chambre des Ingénieurs-Conseils de France (CICF)
3, rue Léon Bonnat - 75016 PARIS
M. VANDER EECKEN

Pour :

la CFE-CGC/FIECI (Fédération Nationale du Personnel de l'Encadrement des Sociétés de Service Informatique, des Etudes, du Conseil et de l'Ingénierie)
48 rue de Lisbonne - 75008 PARIS
M. CARASCO

FO (Fédération des Employés et Cadres)
28 rue des Petits hôtels - 75010 PARIS
M. BOTON

CFDT (Fédération des Services)
14 rue Scandicci - 93508 PANTIN
M. DESBORDES

CFTC / CSFV
197 rue du Faubourg Saint-Martin - 75010 PARIS
M. DUVAUX

CGT (Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes et de Conseils et de Prévention)
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX
M. LECHAT

CFTC
La Vie à Défendre
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
Affiliée à la Confédération Mondiale du Travail

FÉDÉRATION DES SYNDICATS CFTC "COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE" (CSFV)

DIRECTION DEPARTEMENTALE
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Monsieur le Directeur
210 quai de Jemmapes
75010 PARIS

transmis à OD - AG - DP JF BDG

V. Réf. :

N. Réf. :

FÉDÉRATION LE
10 OCT. 2000

OBJET : ADHESION A UN ACCORD DE BRANCHE

Par la présente, la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC, déclare vouloir adhérer, à compter de ce jour, à l'accord sur la Réduction du Temps de Travail, conclu le 22 juin 1999.

Fait à Paris, le 09 octobre 2000

Jean-Jacques DELAHAYE,
Président.

C.C. : SYNTEC
CFDT
CGT
FIECI CFE-CGC
FO

197, rue du Faubourg Saint-Martin
75010 PARIS
Tél.
01 46 07 04 32
Fax
01 40 05 91 10