

# ACCORD D'HARMONISATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES DE LA SOCIETE ITELIOS AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

Entre :

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

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

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

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

## TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE.....	- 3 -
Article I. OBJET DE L'ACCORD.....	- 4 -
Article II. LE NOUVEAU STATUT CONVENTIONNEL.....	- 4 -
Article III. DISPOSITIF DUREE DU TRAVAIL ET CONGES.....	- 4 -
Article IV. PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE .....	- 7 -
Article V. COTISATIONS RETRAITE .....	- 8 -
Article VI. EPARGNE SALARIALE .....	- 9 -
Article VII. ASTREINTES.....	- 9 -
Article VIII. PRIME DE VACANCES.....	- 10 -
Article IX. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES SUR L'INTEGRATION DES SALARIES ITELIOS-	11
-	
Article X. ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD - INDIVISIBILITE.....	- 11 -
Article XI. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD .....	- 12 -
Article XII. REVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD.....	- 12 -
Article XIII. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD .....	- 12 -
ANNEXES :.....	- 14 -

## **PRÉAMBULE**

ITELIOS, société de services spécialisée dans le commerce connecté, a été acquise en tant que société indépendante par le Groupe Capgemini en mars 2017. L'accord sur la composition de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini (UES) du 16 juin 2017 prévoyait une entrée différée de la société dans l'UES.

Le 1er avril 2019, la société ITELIOS a rejoint les sociétés de l'UES Capgemini.

L'intégration de ces salariés dans le périmètre de l'UES aboutit potentiellement à la coexistence de règles sociales différentes et non homogènes.

C'est pourquoi la Direction et les organisations syndicales représentatives ont décidé d'harmoniser le statut collectif des salariés de la société ITELIOS pour le rendre conforme à celui de l'UES et ont engagé une négociation.

Cette étape est indispensable à l'intégration harmonieuse des salariés de la société ITELIOS au sein de l'UES Capgemini.

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises le 29 mai, le 3 juillet et le 3 septembre 2019.

## **Article I. OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les statuts sociaux des salariés de la société ITELIOS en France. Il s'applique à compter du 1er janvier 2020.

Cet accord vaut accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du Code du travail pour les accords, mis en cause du fait de l'entrée de la société dans l'UES Capgemini ainsi que pour l'ensemble des usages et engagements unilatéraux au sein de la société ITELIOS.

La liste des principales notes et accords d'ITELIOS est jointe en annexe 1. Les salariés de la société ITELIOS dépendent également de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils.

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux salariés de la société ITELIOS présents et non démissionnaires au jour de l'entrée en vigueur du présent accord. A titre indicatif, ils étaient 196 au 31 mai 2019.

## **Article II. LE NOUVEAU STATUT CONVENTIONNEL**

Le nouveau statut conventionnel applicable aux salariés d'ITELIOS sera constitué par l'ensemble des accords, des notes de service et du règlement intérieur de l'UES Capgemini, accompagnés des dispositions d'harmonisation décrites dans le présent accord.

La Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils continue à leur être applicable.

## **Article III. DISPOSITIF DUREE DU TRAVAIL ET CONGES**

### **1- Modalités des temps de travail**

Les salariés de la société ITELIOS bénéficient, avant l'entrée en vigueur de l'accord, d'une des 3 modalités de temps de travail prévue par l'accord relatif à la réduction du travail de la Convention collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils.

Au 31 mai 2019, ils étaient répartis comme suit :

- 109 salariés bénéficient de la modalité M1 « Modalité standard ». Leur durée annuelle du temps de travail est de 1607 heures. Ils sont soumis à un horaire hebdomadaire de référence de 37 heures et bénéficient de 11 jours de RTT incluant la journée de solidarité.
- 62 salariés bénéficient de la modalité M2 « réalisation de missions ». Ils sont soumis à un horaire de 37 heures hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 38h30. Ils sont également soumis à une durée annuelle de travail maximum de 216 jours incluant la journée de solidarité. Le nombre de jours de repos varie d'une année à l'autre (11 à 14 jours incluant la journée de solidarité).

- 25 salariés bénéficient de la modalité M3 « réalisation de mission avec autonomie complète ». Leur durée annuelle de travail est comptabilisée en jours avec un maximum de 216 jours incluant la journée de solidarité. Le nombre de jours de repos varie d'une année à l'autre.

La comptabilisation du temps de travail s'effectue sur la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année. L'acquisition des JRTT ou jours de repos se fait mensuellement sur la même période.

Afin d'harmoniser les dispositions applicables au sein d'ITELIOS avec les règles en vigueur au sein de l'UES Capgemini, issues de *l'accord 35 heures du 3 février 2000*, les dispositions suivantes sont adoptées :

**a) Passage des salariés ITELIOS en « Modalité standard » à « Solution de référence »**

Les salariés ITELIOS Cadres et non Cadres en « Modalité standard » sont positionnés en modalité dite « solution de référence » de *l'accord 35 heures du 3 février 2000* :

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

Ils bénéficient de 9 jours de RTT par année civile (dont la journée de solidarité) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**b) Passage des salariés ITELIOS en modalité « réalisation de mission » à « Solution de référence » avec rémunération forfaitaire 39 heures**

Les salariés ITELIOS Cadres en « Modalité réalisation de mission » sont positionnés en modalité dite « solution de référence » de *l'accord 35 heures du 3 février 2000* :

- Durée annuelle du temps de travail de 1607 h
- Horaire hebdomadaire de référence de 36 heures et 40 minutes, soit 7 heures et 20 minutes par jour.
- Rémunération forfaitaire intégrant la rémunération due au titre de l'horaire annuel du temps de travail et celle des éventuelles heures supplémentaires réalisées dans la limite de 39 heures hebdomadaire en moyenne annuelle.

Ils bénéficient de 9 jours de RTT par année civile (dont la journée de solidarité) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les salariés qui, sur une base temps plein, ne rempliraient pas les conditions de salaire minimum de la grille UES en vigueur pour l'application de la rémunération forfaitaire 39 heures bénéficieront d'une réévaluation de leur rémunération annuelle au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Ce contrôle et la réévaluation salariale interviendront après application de l'ensemble des mesures du présent accord.

2 salariés entrent dans ce cas de figure au 31 mai 2019.

**c) Les salariés ITELIOS en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète »**

Les salariés ITELIOS Cadres en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » sont positionnés en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » de *l'accord 35 heures du 3 février 2000*.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du calendrier annuel (à titre indicatif le nombre de jours de repos varie en fonction des années entre 8 et 12 jours) dans le respect du plafond maximum de 218 jours de travail incluant la journée de solidarité, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini.

Un modèle d'avenant au contrat de travail correspondant à chaque situation décrite figure en annexe 2 – D

## 2- Horaires individualisés

Le système des horaires individualisés en vigueur au sein de la société ITELIOS est maintenu. Il sera nécessairement révisé au regard de l'horaire hebdomadaire applicable à compter du 1er janvier 2020, soit 36h40, dans le respect des obligations d'information et/ou consultation des instances représentatives du personnel. Cette nouvelle modalité d'application pourra toutefois être révisée automatiquement en cas de signature d'un accord sur cette thématique au niveau de l'UES Capgemini.

## 3- Congés

### a) Congés d'ancienneté

Les jours d'ancienneté chez ITELIOS sont calculés selon les dispositions de la convention collective et sont attribués chaque année à la date anniversaire d'entrée dans la société. Au titre de l'année 2019, les salariés ont bénéficié des jours d'ancienneté selon les modalités applicables chez ITELIOS.

Les parties conviennent que les congés d'ancienneté prévus par l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini se substitueront aux congés d'ancienneté d'ITELIOS, à compter de la nouvelle période de prise qui démarrera en 2020 en fonction de la date anniversaire du salarié.

Les règles d'acquisition des congés d'ancienneté étant plus favorables au sein de l'UES Capgemini, leur attribution représente un gain pour une majorité des salariés allant de 2 à 6 jours. Toutefois, certains salariés n'auront pas une compensation de la perte de JRTT/jours de repos en 2020 ce qui entraîne une perte entre 1 et 2 jours compte tenu de la réduction de l'horaire de référence de 37 heures à 36h40.

Les parties prévoient :

- Pour l'ensemble des salariés :

#### Pour 2020 :

- Attribution anticipée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 des congés d'ancienneté que les salariés auraient normalement acquis à leur date anniversaire d'entrée dans l'entreprise dans le courant de l'année 2020.
- Ce qui a pour effet d'augmenter à titre exceptionnel la période de prise du 1<sup>er</sup> janvier 2020 à la date anniversaire d'entrée du salarié en 2021.

#### A partir de 2021 :

La prochaine acquisition de jours de congés d'ancienneté se fera à la date d'anniversaire de l'entrée dans la société ITELIOS avec une validité d'un an, selon les règles de l'UES Capgemini.

- Compensation pour les salariés ayant une perte de jours :

Pour les salariés dont l'attribution des jours d'ancienneté Capgemini au titre de l'année 2020 ne permet pas de compenser la perte des JRTT/jours de repos, les parties conviennent de :

- L'attribution annuelle par anticipation d'1 jour d'ancienneté pour les salariés perdant initialement 1 j à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (37 salariés au 31 mai 2019)
- L'attribution annuelle par anticipation de 2 jours d'ancienneté pour les salariés perdant initialement 2 j à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (7 salariés au 31 mai 2019)

Cette attribution annuelle perdurera jusqu'à l'obtention du nombre équivalent de jours de congés d'ancienneté en application de l'accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini.

#### **Article IV. PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE**

Il est prévu que les dispositifs existants chez ITELIOS en matière de prévoyance et de frais de santé continuent à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2019. La société ITELIOS doit prendre les mesures nécessaires pour procéder à la résiliation au 31 décembre 2019 des deux contrats respectifs en tenant compte des délais de préavis contractuels.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salariés d'ITELIOS bénéficieront des accords et des dispositifs en vigueur au sein de l'UES Capgemini concernant la prévoyance et les frais de santé. Une adhésion de la société ITELIOS aux deux régimes frais de santé et prévoyance de Capgemini est nécessaire. La société ITELIOS y souscrita et prendra attache avec les deux régimes dans les délais permettant l'adhésion effective de tous les salariés dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. A cette fin, chaque salarié devra retourner son formulaire d'adhésion individuelle aux régimes obligatoires et éventuellement au régime facultatif des frais de santé avant le 30.11.2019.

Le montant des cotisations salariales du système de prévoyance Capgemini est globalement supérieur à celui qui s'appliquait aux salariés d'ITELIOS.

Le montant des cotisations salariales de la couverture frais de santé obligatoire est globalement moins élevé chez Capgemini. Toutefois, les salariés ITELIOS qui souhaitent bénéficier d'une couverture santé globalement équivalente seront amenés à souscrire au système facultatif de couverture santé de Capgemini, à la fois pour eux-mêmes et éventuellement pour leur conjoint. Cette souscription peut entraîner une augmentation de leur cotisation salariale par rapport à celle qui était applicable jusqu'à présent.

#### Compensation financière :

Afin de tenir compte des différences pouvant exister au jour de la signature du présent accord entre les dispositifs de prévoyance et de couverture frais de santé d'ITELIOS et de Capgemini, les parties prévoient :

- S'agissant de la couverture frais de santé :
  1. L'intégration dans le salaire fixe mensuel d'un montant net équivalent à la différence entre la cotisation salariale constatée sur le bulletin de paie de décembre 2019 et la cotisation salariale constatée sur le bulletin de paie de janvier 2020.
  - Etablie sur la base du salaire de base mensuel avant application des compensations du présent accord

- Dans la limite de 23,63€ nets (équivalent au montant des cotisations de la couverture facultative en 2019 pour le salarié soit 15,87€ et son conjoint soit 7,76€). Il est convenu entre les parties que si les montants des cotisations de la couverture facultative devaient augmenter au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (date d'entrée en vigueur de l'accord) pour le salarié et/ou son conjoint, la limite de 23,63€ nets serait revue à la hausse. La mise en œuvre de cette revalorisation impliquera de réunir préalablement la commission de suivi visée à l'article 11 du présent accord.
- Sous réserve d'adhésion(s) au régime facultatif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Pour les salariés présents au 31 décembre 2019, il sera néanmoins possible de demander à bénéficier de cette mesure dans les mêmes conditions que visées ci-dessus s'ils adhèrent au régime facultatif dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2020. Cette augmentation ne sera pas rétroactive à janvier 2020 et s'appliquera à compter du mois suivant l'adhésion (date d'entrée en vigueur de la prestation).

Un exemple figure en annexe 2 – A

2. Par ailleurs le niveau de prise en charge de certains postes de dépense de santé est légèrement inférieur chez Capgemini par rapport au dispositif ITELIOS, tout en prenant en compte la couverture de santé facultative de Capgemini. Bien que ces dépenses soient aléatoires et que la perte effective reste hypothétique pour l'ensemble des salariés ITELIOS, les parties se sont entendues pour compenser néanmoins ce point :
    - Intégration dans le salaire fixe annuel de 125 euros bruts
    - Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 soit 10,42 euros bruts par mois
- S'agissant de la prévoyance :
- L'intégration dans le salaire fixe mensuel d'un montant net équivalent à la différence entre la cotisation salariale constatée sur le bulletin de paie de décembre 2019 et la cotisation constatée sur le bulletin de paie de janvier 2020.
  - Etablie sur la base du salaire de base mensuel avant application des compensations du présent accord
  - Dans la limite de 10 € nets

## **Article V. COTISATIONS RETRAITE**

Les salariés d'ITELIOS se verront appliquer les cotisations retraites en vigueur au sein de l'UES Capgemini à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Compensation financière :**

Afin de tenir compte des différences pouvant exister au jour de la signature du présent accord entre le taux de cotisation retraite salarié sur la tranche 1 d'ITELIOS et de Capgemini, les parties prévoient :

- L'intégration dans le salaire fixe mensuel d'un montant net équivalent à la différence entre la cotisation salariale sur la tranche 1 constatée sur le bulletin de paie de décembre 2019 et la cotisation salariale sur la tranche 1 constatée sur le bulletin de paie de janvier 2020.
- Etablie sur la base du salaire de base mensuel avant application des compensations du présent accord.

## **Article VI. EPARGNE SALARIALE**

Il est rappelé que les salariés ITELIOS se verront appliquer l'accord de participation du 28 juin 2019 ainsi que l'accord d'intéressement du 28 juin 2019 en vigueur au sein de l'UES Capgemini à compter de l'exercice 2019.

L'accord de participation de l'UES Capgemini s'est substitué intégralement et immédiatement à l'ensemble des accords de participation précédemment applicables au sein des sociétés de l'UES Capgemini.

Les salariés pourront bénéficier du transfert des sommes versées au titre de leur participation dans les Plans d'Epargne salariale ITELIOS au sein des Plans d'épargne du Groupe Capgemini dans le cadre d'un transfert individuel groupé.

Les frais éventuels de transfert seront à la charge de l'entreprise.

La conservation de l'épargne salariale, en l'absence de transfert, entraînera des frais de tenue de compte à la charge des salariés.

L'intégration de la société ITELIOS dans l'UES ne constitue pas une cause de déblocage anticipé des droits acquis avant le 1<sup>er</sup> avril 2019.

## **Article VII. ASTREINTES**

Les salariés ITELIOS bénéficient du versement d'une prime d'astreinte par tranche de 12 heures allant de 10 à 12 euros par heure selon la période d'astreinte.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salariés d'ITELIOS se verront appliquer les dispositions de l'accord sur les astreintes de l'UES Capgemini du 7 septembre 2009, ainsi que de ses avenants.

### **Compensation financière :**

Afin de compenser les différences pouvant exister entre les dispositions ITELIOS et Capgemini sur les primes d'astreintes, les parties conviennent du versement d'une prime complémentaire mensuelle dégressive calculée et versée selon les modalités ci-dessous :

- Prime complémentaire calculée à partir du delta entre les primes d'astreintes les plus courantes chez ITELIOS et Capgemini, soit un coefficient de majoration de 2,825 à appliquer sur les primes versées :
  - au tarif Capgemini à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020
  - De façon dégressive sur 2 ans : 100 % du delta au titre de l'année 2020 puis 50 % du delta au titre de l'année 2021.
  - A l'exception de la prime d'astreinte de Noël et du jour de l'an plus favorables chez Capgemini

Un exemple figure en annexe 2 – B

Compte tenu du caractère plus favorable des dispositions financières relatives aux heures d'intervention, il est rappelé que l'ensemble des dispositions relatives aux heures d'intervention sur astreinte seront appliquées selon les règles de l'accord Capgemini à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article VIII. PRIME DE VACANCES**

### **a) Salariés avec une rémunération fixe**

Au 31 mai 2019, 158 salariés perçoivent une rémunération fixe versée sur 12 mois.

S'y ajoute au mois de juin une prime de vacances (article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils). Chaque salarié perçoit une part égale du montant global de 10% des indemnités de Congés Payés versées entre le 1er juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N. Ce montant est réparti entre les salariés en tenant compte de leur temps de présence.

A compter du 1er janvier 2020, et selon une des modalités prévues à l'accord NAO 2014, leur rémunération sera décomposée de la manière suivante :

- 12 mois au titre du salaire brut mensuel
- Une prime de vacances versée en juin égale à 1% du SAT (salaire annuel théorique).

#### Compensation financière :

L'application du mode de calcul Capgemini de la prime de vacances (article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils) implique une baisse du montant de la prime de vacances pour environ 113 salariés. Afin de compenser cette réduction, les parties prévoient l'intégration dans le salaire fixe annuel d'un montant brut équivalent à la différence entre la prime de vacances perçue en 2019 et la prime de vacances prévisionnelle de juin 2020 calculée sur la base du SAT au 31 décembre 2019 sur une base de temps de travail équivalente.

L'augmentation mensuelle interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2020.

### **b) Salariés avec une rémunération fixe et une part variable**

38 salariés perçoivent une rémunération fixe sur 12 mois avec une part variable.

S'y ajoute au mois de juin une prime de vacances (article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils). Chaque salarié perçoit une part égale du montant global de 10% des indemnités de Congés Payés versées entre le 1er juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N. Ce montant est réparti entre les salariés en tenant compte de leur temps de présence.

A compter du 1er janvier 2020, et selon une des modalités prévues à l'accord NAO 2014, leur rémunération sera décomposée de la manière suivante :

- 12 mois au titre du salaire brut mensuel
- Partie variable associée à la réalisation d'objectifs annuels. Les objectifs, les conditions de calcul et de versement de la partie variable sont précisées chaque année dans une lettre de rémunération. Cette rémunération variable est versée pour l'année civile ; elle couvre les périodes de travail et de congés confondues.

Cette part variable intègre la prime de vacances liée à l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils et est au minimum égale au

montant de celle-ci. Cette prime de vacances représente 1% du SAT. Elle est versée dans son intégralité au mois de juin et figurera distinctement sur le bulletin de paie. Le solde de la partie variable tiendra compte de la prime de vacances déjà versée.

Pour ce faire, il a été convenu entre les parties que la part de la rémunération variable théorique du salarié pour l'année 2020 sera augmentée d'un montant équivalent à la prime de vacances perçue en 2019 sur une base de temps de travail équivalente.

Un exemple de chaque situation décrite figure en annexe 2 – C

Un modèle d'avenant au contrat de travail correspondant à chaque situation décrite figure en annexe 2 – D

## **Article IX. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES SUR L'INTEGRATION DES SALARIES ITELIOS**

### **a) Les tickets restaurant**

Les salariés ITELIOS bénéficient d'un ticket restaurant d'une valeur faciale de 9,5 euros par journée travaillée avec condition de présence. La participation salariale sur chaque ticket restaurant est de 4,5 euros. La participation patronale est de 5 euros.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salariés ITELIOS bénéficieront d'un ticket restaurant d'une valeur faciale de 8,60 euros par journée de travail conformément aux règles applicables dans l'UES Capgemini. La participation salariale sur chaque ticket restaurant est de 3,44 euros. La participation patronale est de 5,16 euros.

### **b) Processus d'intégration**

Le présent paragraphe a pour objet de souligner l'attention portée aux salariés d'ITELIOS depuis l'acquisition de la société par le groupe Capgemini en mars 2017. Les parties souhaitent rappeler, à l'occasion de la signature du présent accord, la nécessité de poursuivre un accompagnement au changement à chaque étape de l'intégration.

Aussi, une réunion de présentation du présent accord se tiendra dans les locaux d'ITELIOS courant septembre 2019. Il sera prévu également une intervention de Gras Savoye dans ces mêmes locaux afin de présenter aux salariés le dispositif frais de santé en octobre 2019.

Par ailleurs, une attention particulière sera apportée lors du déploiement des outils Capgemini pour en assurer une bonne appropriation par les salariés d'ITELIOS.

## **Article X. ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD - INDIVISIBILITE**

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2020.

L'application de certaines dispositions du présent accord nécessitant la conclusion d'avenants individuels aux contrats de travail, il est expressément convenu entre les parties qu'un salarié ne pourra revendiquer le bénéfice d'une disposition quelconque du présent accord tant qu'il n'aura pas

accepté et signé un avenant à son contrat de travail (avenant de mise en conformité) dont le seul objet sera de permettre l'application de l'intégralité des dispositions du présent accord. Il s'agit là d'une clause essentielle sans laquelle les parties n'auraient pas contracté.

Les modèles d'avenant qui seront proposés à la signature des salariés figurent en annexe 2 - D

Les compensations financières prévues dans le présent accord, ne pourront pas avoir pour effet de priver les salariés du bénéfice des dispositions d'augmentation prévues dans tout accord NAO qui serait conclu au sein de l'UES Capgemini, ni des dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps de l'UES Capgemini actuellement en vigueur.

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

### **Article XI. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de suivi se réunira dans les 6 mois de la mise en application du présent accord. Cette commission sera composée de deux représentants (dont au moins 1 salarié ITELIOS) par organisation syndicale signataire. A défaut de salariés ITELIOS, chaque organisation signataire pourra toujours désigner deux représentants.

Dans l'éventualité d'une augmentation des montants des cotisations de la couverture santé facultative (bénéficiaire et/ou conjoint) pour application au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la commission se réunira selon les termes de l'article IV – 1 du présent accord. Cette éventuelle réunion n'a pas vocation à se substituer à celle prévue au 1<sup>er</sup> paragraphe du présent article.

### **Article XII. REVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD**

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

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

### **Article XIII. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)).

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

- au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

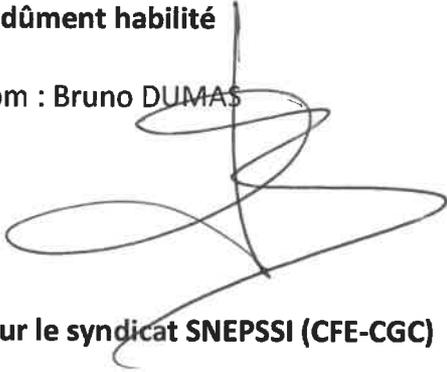
Le personnel de l'UES Capgemini sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social. Une communication sera diffusée par courriel auprès des salariés ITELIOS.

Fait à Issy les Moulineaux, le 20 septembre 2019

En 7 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

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

Nom : Bruno DUMAS



**Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)**

Nom : NOREAU ERIC



**Pour le syndicat national CGT Capgemini**

Nom : THIBOUT MARC



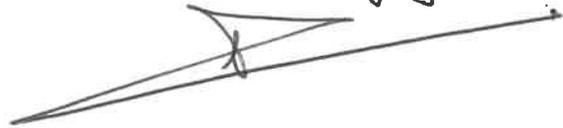
**Pour la Fédération Communication, Conseil,  
Culture (CFDT)**

Nom : BOLORE Frédéric



**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

Nom : DOBA Jean-Guy



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

Nom : HADAD Serge



## ANNEXES :

### Annexe 1 - Liste des principaux accords et principales notes de service ITELIOS

#### Notes de service :

- Astreintes
- Tickets restaurants
- Travail à distance
- Politique de voyage et notes de frais de repas lors des déplacements
- Trajets en train
- Complément de salaire congé de paternité/congé d'accueil de l'enfant
- Arrêts maladie stagiaires
- Mise en place des horaires individualisés

#### Accords :

- Accord de participation
- Accord PERCOI
- Accord PEI

## Annexe 2 – Exemples de compensations

### A/ Augmentation frais de santé

#### Exemple : augmentation frais de santé

Exemple de compensation prévue pour un salarié

- Cadre, marié, 2 enfants, dont le SAT est de 45220 €
- Qui adhère au régime facultatif
- Dont le conjoint avant un revenu adhère à la couverture santé (adhésion au régime facultatif obligatoire pour le conjoint si pris par le salarié)

2019 /Cotisation mensuelle ITELIOS	2020 / Cotisation mensuelle Caggemini	Compensation (Maximum 23,63€)
<b>36,8 €</b>	Régime de base <b>22,98 €</b> Adhésion conjoint <b>12 €</b> Régime facultatif <b>15,87€+7,76€ (conjoint)</b> <b>= 58,61 €</b>	<input type="checkbox"/> <b>Augmentation mensuelle</b>  58,61 € -36,8€ = 21,81 €  21,81 < 23,63  Versement de <b>21,81 € nets</b>
<b>Total 2019</b>  441,6 €	<b>Total 2020 : 703,32 €</b> (703,32-441,6 =261,72)  Augmentation annuelle 261,72 € nets	

### B/ Les primes d'astreinte

#### Exemples : Les primes d'astreintes

Exemple de compensation prévue pour un salarié **en 2020**

- réalisant dans l'exemple le même nombre d'astreintes en 2020 qu'en 2019
- les heures d'intervention sont payées selon les dispositions Caggemini en 2020

2019 / barème ITELIOS	2020 / barème Caggemini	Compensation
3 astreintes de 12h  Primes perçues : 360€  3x(12x10€)	3 astreintes de 12h  Primes perçues :  3x 31,4 €  =94,2 €	<input type="checkbox"/> <b>Primes complémentaires Versées</b>  94,2€ x2,825x <b>100%</b>  = 266,1€
<b>Total perçu en 2019</b>  360 €	<b>Total perçu en 2020</b>  Primes d'astreinte + primes de l'accord = 360,31€ (3x31,4=94,2€) (94,2€ x2,825 = 266,1€)	

## Exemples : Les primes d'astreintes

Exemple de compensation prévue pour un salarié **en 2021**

- réalisant dans l'exemple le même nombre d'astreintes en 2021 qu'en 2019
- les heures d'intervention sont payées selon les dispositions Caggemini en 2021

2019 / barème ITELIOS	2021 / barème Caggemini	Compensation
3 astreintes de 12h Primes perçues : 360€ 3x(12x10€)	3 astreintes de 12h Primes perçues : 3x 31,4 € =94,2 €	<input type="checkbox"/> <b>Primes complémentaires Versées</b>  94,2€ x 2,825 x <b>50%</b> = 133,05€
<b>Total perçu en 2019</b>  360 €	<b>Total perçu en 2021</b> Primes d'astreinte + primes de l'accord = 227,25 € (3x31,4=94,2€) (94,2€ x 2,825x50% = 133,05€)	

## C/ Prime de vacances

### Exemple 1: Prime de vacances

Concerne environ 113 salariés

Compensation prévue pour un salarié :

- Qui a une rémunération fixe sur 12 mois de 35.000€ bruts à temps plein
- Qui a perçu au titre de la prime de vacances 472,05€ bruts en 2019

Rémunération et Primes de vacances ITELIOS avant 2020	Rémunération et prime de Vacances avant compensation Caggemini 2020	Compensation
Fixe : 35.000€  Prime de vacances : 472,05€ en 2019	Fixe avant compensation : 35.000€  Prime de vacances : (1% du SAT) 35.000€x 1% =350€ sur la paie de juin	<input type="checkbox"/> <b>Augmentation annuelle au 1.01.2020</b>  472,05 €-350 € = <b>122,05€ bruts</b>  Soit une augmentation mensuelle de 10,17€ bruts
<b>Total rémunération =35.472,05€</b>	<b>Total rémunération 2020 : 35.473,25 €</b> (35.122,05€+351,2€ en juin)	

## Exemple 2 : Prime de vacances

Concerne environ 45 salariés

Un salarié :

- Qui a une rémunération fixe sur 12 mois de 50.000€ bruts annuels à temps plein
- Qui a perçu au titre de la prime de vacances 472,05€ bruts en 2019

Rémunération et primes de vacances ITELIOS en 2019	Rémunération et prime de Vacances Capgemini 2020
Fixe : 50.000€  Prime de vacances : 472,05€ en 2019	Fixe : 50.000€  Prime de vacances : (1% du SAT) 50.000€ x 1% = 500€ bruts sur la paie de juin
<b>Total rémunération = 50.472,05€</b>	<b>Total rémunération 2020 : 50.500 C</b> (50.000€ + 500€ en juin)

➔ Gain de 27,95 C bruts annuels

## Exemple 3 : Prime de vacances

Concerne environ 38 salariés

Un salarié qui a une part variable :

- Qui a une rémunération fixe sur 12 mois de 45.000€ bruts et une part variable de 3.000€ bruts à temps plein
- Qui a perçu au titre de la prime de vacances 472,05€ bruts en 2019

Rémunération et Primes de vacances ITELIOS avant 2020	Rémunération et Prime de Vacances Capgemini 2020
Fixe : 45.000€ Variable : 3.000€  Prime de vacances : 472,05€ en 2019	Fixe : 45.000€ Variable incluant la prime de vacances: 3.000 + 472,05€ = 3472,05€  Dont prime de vacances : (1% du SAT) 48.472,05€ x 1% = 484,7€ bruts versés sur la paie de juin
<b>Total rémunération = 48.472,05€ bruts</b>	<b>Total rémunération 2020 : 48.472,05€ bruts</b> (45.000€ Fixe + 484,7€ en juin + 2987,35€ solde variable)

## D/ Les modèles d'avenant au contrat de travail

### ▪ Modèle d'avenant au contrat de travail - 1607 heures – rémunération fixe

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, la société ITELIOS a rejoint l'UES Capgemini.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les dispositions suivantes s'appliqueront à votre contrat de travail :

#### Article 1- Rémunération

Votre rémunération brute globale annuelle est fixée à la somme forfaitaire de «SALAIRE ANNUEL + PRIME DE VACANCES » € qui vous sera payée selon les modalités suivantes :

- 12 mois à «SALAIRE MENSUEL » € représentant un salaire annuel de «SALAIRE ANNUEL\_base\_12 » € bruts
- Prime de vacances égale à 1% du salaire annuel, versée en juin au prorata du temps de présence.

#### Article 2 : Durée du travail

La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures plus 7 heures au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux, selon les dispositions de l'accord 35 heures du 3 février 2000.

Vous êtes soumis à l'horaire de votre site de rattachement.

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

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

#### Article 3 : Congés payés

Les dispositions de votre contrat de travail relatives aux congés payés sont remplacées par celles en vigueur au sein de l'UES Capgemini et notamment l'accord 35 heures du 3 février 2000 au jour de la signature du présent avenant, ainsi que les notes sur le temps de travail annuelles.

#### Article 4 : Exercice des fonctions

Vous êtes informé(e) que des données à caractère personnel vous concernant sont collectées et traitées par ITELIOS, tel que prévu dans la « Politique européenne de gestion des données personnelles des collaborateurs ». Lorsque dans le cadre de votre mission vous traitez des données personnelles relatives aux collaborateurs, vous devez respecter les conditions de la Politique.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

▪ **Modèle d'avenant au contrat de travail - 1607 heures avec rémunération forfaitaire 39 heures – rémunération fixe**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, la société ITELIOS a rejoint l'UES Capgemini.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les dispositions suivantes s'appliqueront à votre contrat de travail :

**Article 1- Rémunération**

Votre rémunération brute globale annuelle est fixée à la somme forfaitaire de «SALAIRE ANNUEL + PRIME DE VACANCES » € qui vous sera payée selon les modalités suivantes :

- 12 mois à «SALAIRE MENSUEL » € représentant un salaire annuel de «SALAIRE ANNUEL\_base\_12 » € bruts
- Prime de vacances égale à 1% du salaire annuel, versée en juin au prorata du temps de présence

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

**Article 2 : Durée du travail**

La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures plus 7 heures au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux, selon les dispositions de l'accord 35 heures du 3 février 2000.

Vous êtes soumis à l'horaire de votre site de rattachement.

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

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

**Article 3 : Congés payés**

Les dispositions de votre contrat de travail relatives aux congés payés sont remplacées par celles en vigueur au sein de l'UES Capgemini et notamment l'accord 35 heures du 3 février 2000 au jour de la signature du présent avenant, ainsi que les notes sur le temps de travail annuelles.

**Article 4 : Exercice des fonctions**

Vous êtes informé(e) que des données à caractère personnel vous concernant sont collectées et traitées par ITELIOS, tel que prévu dans la « Politique européenne de gestion des données personnelles des collaborateurs ». Lorsque dans le cadre de votre mission vous traitez des données personnelles relatives aux collaborateurs, vous devez respecter les conditions de la Politique.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

▪ **Modèle d'avenant au contrat de travail - 1607 heures avec rémunération forfaitaire 39 heures – rémunération fixe + variable**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, la société ITELIOS a rejoint l'UES Capgemini.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les dispositions suivantes s'appliqueront à votre contrat de travail :

**Article 1- Rémunération**

Votre rémunération annuelle brute globale est fixée à la somme forfaitaire de « SALAIRE ANNUEL THEORIQUE FIXE+VARIABLE » € bruts.

Elle a deux composantes :

· d'une part, une partie fixe dont le montant est de « SALAIRE ANNUEL FIXE BRUT » € qui vous sera réglée en 12 mensualités de « SALAIRE MENSUEL FIXE » € chacune ;

· d'autre part, une partie variable associée à la réalisation d'objectifs annuels dont le montant annuel nominal est de « VARIABLE BRUT » €. Cette rémunération variable est versée pour l'année civile ; elle couvre les périodes de travail et de congés confondus.

Les objectifs, les conditions de calcul et de versement de la partie variable de votre rémunération seront précisés dans la lettre de rémunération qui vous est remise chaque année.

La part variable intègre la prime de vacances liée à l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils et est au minimum égale au montant de celle-ci. Cette prime de vacances représente 1% du SAT. Elle sera versée dans son intégralité au mois de juin et figurera distinctement sur le bulletin de paie. Le solde de la partie variable tiendra compte de la prime de vacances déjà versée.

Cette rémunération forfaitaire intègre la rémunération due au titre de l'horaire collectif et celle des éventuelles heures supplémentaires réalisées dans la limite de 39 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

**Article 2 : Durée du travail**

La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures plus 7 heures au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux, selon les dispositions de l'accord 35 heures du 3 février 2000.

Vous êtes soumis à l'horaire de votre site de rattachement.

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

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

**Article 3 : Congés payés**

Les dispositions de votre contrat de travail relatives aux congés payés sont remplacées par celles en vigueur au sein de l'UES Capgemini et notamment l'accord 35 heures du 3 février 2000 au jour de la signature du présent avenant, ainsi que les notes sur le temps de travail annuelles.

**Article 4 : Exercice des fonctions**

Vous êtes informé(e) que des données à caractère personnel vous concernant sont collectées et traitées par ITELIOS, tel que prévu dans la « Politique européenne de gestion des données personnelles des collaborateurs ». Lorsque dans le cadre de votre mission vous traitez des données personnelles relatives aux collaborateurs, vous devez respecter les conditions de la Politique.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

## ▪ Modèle d'avenant au contrat de travail pour les Forfait jours- rémunération fixe

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, la société ITELIOS a rejoint l'UES Capgemini.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les dispositions suivantes s'appliqueront à votre contrat de travail :

### Article 1- Rémunération

Votre rémunération brute globale annuelle est fixée à la somme forfaitaire de «SALAIRE ANNUEL + PRIME DE VACANCES » € qui vous sera payée selon les modalités suivantes :

- 12 mois à «SALAIRE MENSUEL » € représentant un salaire annuel de «SALAIRE ANNUEL\_base\_12 » € bruts
- Prime de vacances égale à 1% du salaire annuel, versée en juin au prorata du temps de présence.

### Article 2 : Durée du travail

En raison de la grande autonomie dont vous disposez dans l'organisation et la gestion de votre temps de travail, la nature de vos missions telle que définies par le référentiel métier en vigueur dans l'entreprise et du niveau de vos responsabilités, vous bénéficiez d'un régime annuel forfaitaire de durée du travail exprimé en jours.

Le forfait est fixé à 217 jours travaillés par an plus 1 jour au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux.

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

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

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

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

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

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

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

### Article 3 : Congés payés

Les dispositions de votre contrat de travail relatives aux congés payés sont remplacées par celles en vigueur au sein de l'UES Capgemini et notamment l'accord 35 heures du 3 février 2000 au jour de la signature du présent avenant, ainsi que les notes sur le temps de travail annuelles.

### Article 4 : Exercice des fonctions

Vous êtes informé(e) que des données à caractère personnel vous concernant sont collectées et traitées par ITELIOS, tel que prévu dans la « Politique européenne de gestion des données personnelles des collaborateurs ». Lorsque dans le cadre de votre mission vous traitez des données personnelles relatives aux collaborateurs, vous devez respecter les conditions de la Politique.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

▪ **Modèle d'avenant au contrat de travail pour les Forfait jours – rémunération fixe +variable**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, la société ITELIOS a rejoint l'UES Capgemini.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les dispositions suivantes s'appliqueront à votre contrat de travail :

**Article 1- Rémunération**

Votre rémunération annuelle brute globale est fixée à la somme forfaitaire de « SALAIRE ANNUEL THEORIQUE FIXE+VARIABLE » € bruts.

Elle a deux composantes :

· d'une part, une partie fixe dont le montant est de « SALAIRE ANNUEL FIXE BRUT » € qui vous sera réglée en 12 mensualités de « SALAIRE MENSUEL FIXE » € chacune ;

· d'autre part, une partie variable associée à la réalisation d'objectifs annuels dont le montant annuel nominal est de « VARIABLE BRUT » €. Cette rémunération variable est versée pour l'année civile ; elle couvre les périodes de travail et de congés confondues.

Les objectifs, les conditions de calcul et de versement de la partie variable de votre rémunération seront précisés dans la lettre de rémunération qui vous est remise chaque année.

La part variable intègre la prime de vacances liée à l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils et est au minimum égale au montant de celle-ci. Cette prime de vacances représente 1% du SAT. Elle sera versée dans son intégralité au mois de juin et figurera distinctement sur le bulletin de paie. Le solde de la partie variable tiendra compte de la prime de vacances déjà versée.

**Article 2 : Durée du travail**

En raison de la grande autonomie dont vous disposez dans l'organisation et la gestion de votre temps de travail, la nature de vos missions telle que définies par le référentiel métier en vigueur dans l'entreprise et du niveau de vos responsabilités, vous bénéficiez d'un régime annuel forfaitaire de durée du travail exprimé en jours.

Le forfait est fixé à 217 jours travaillés par an plus 1 jour au titre de la journée de solidarité sous réserve du bénéfice de l'intégralité des droits à congés payés légaux.

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

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

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

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

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

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

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

**Article 3 : Congés payés**

*Les dispositions de votre contrat de travail relatives aux congés payés sont remplacées par celles en vigueur au sein de l'UES Capgemini et notamment l'accord 35 heures du 3 février 2000 au jour de la signature du présent avenant, ainsi que les notes sur le temps de travail annuelles.*

**Article 4 : Exercice des fonctions**

*Vous êtes informé(e) que des données à caractère personnel vous concernant sont collectées et traitées par ITELIOS, tel que prévu dans la « Politique européenne de gestion des données personnelles des collaborateurs ». Lorsque dans le cadre de votre mission vous traitez des données personnelles relatives aux collaborateurs, vous devez respecter les conditions de la Politique.*

*Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.*

