

## Accord sur l'harmonisation des conditions d'emploi au sein de l'UES Capgemini

### Préambule

Le rapprochement de Prosodie et des autres sociétés entrant dans son périmètre aboutit à la coexistence de règles sociales différentes et non homogènes au sein de l'UES Capgemini.

C'est pourquoi dans le cadre de cette acquisition la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont la volonté d'harmoniser le statut collectif au sein de l'UES et ont décidé d'engager des négociations.

De plus, la direction entend étendre l'ensemble des accords en vigueur de l'UES Capgemini à Prosodie.

Après discussion entre les parties signataires, il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1 : Extension des accords UES Capgemini à Prosodie**

Tous les accords suivants en application au sein de l'UES seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- Protocole d'accord sur les 35 heures du 03 février 2000
- Accord sur les Tranches Exceptionnelles d'Activité ou TEA du 03 juillet 2001
- Accord sur les modalités de déroulement de la NAO du 05 juillet 2006
- Accord sur le régime de prévoyance du 02 octobre 2006
- Accord sur le remboursement des frais médicaux du 02 octobre 2006
- Accord DIF, CFP et périodes de professionnalisation du 05 janvier 2007
- Accord astreintes du 7 septembre 2009
- Accord sur la Gestion Active de l'Emploi et la Sécurisation des Parcours Professionnels du 9 novembre 2009
- Accord sur le dispositif d'accompagnements et de gestion du Plan de Restructuration dans l'Entreprise du 9 novembre 2009
- Accord sur le travail de nuit et le travail posté du 26 mars 2010
- Accord sur le Télétravail du 20 juillet 2011
- Accord relatif aux moyens de la représentation sociale et syndicale au sein de l'UES Capgemini du 22 novembre 2011
- Accord relatif au fonctionnement de la représentativité du personnel et de la représentation Syndicale de l'UES Capgemini du 22 novembre 2011
- Accord sur le statut du mandaté du 22 novembre 2011
- Avenant n°1 à l'accord sur le travail de nuit et avenant n° 2 sur les astreintes du 14 février 2012

Les accords en cours de négociation dans l'UES Capgemini sont applicables à la société Prosodie dans les conditions prévues ci-dessous.

Il est précisé que la signature du présent accord ne vaut pas adhésion des organisations signataires aux accords qu'elles n'auraient pas signés mais simplement accord pour leur application dans la nouvelle société.

Les accords de l'UES constituent un socle. La société Prosodie peut par voie de note interne apporter des améliorations.

L'accord sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Groupe de l'UES Capgemini du 6 décembre 2011, sera applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Pour rappel la société Prosodie applique déjà depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 l'accord égalité professionnelle hommes femmes (signé en décembre 2011).

## **Article 2 : Modalités de transition**

### 1/ Dispositions générales

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les statuts sociaux des salariés présents ainsi que les salariés intégrant la société Prosodie avant le 31/12/2012.

Les dispositions du présent accord se substitueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 aux usages, engagements unilatéraux et accords d'entreprise de Prosodie énoncés dans le présent accord.

A défaut de précisions, tous les accords mentionnés à l'article 1 ainsi que les notes de services applicables dans toute l'UES Capgemini sont d'application à compter du 1er janvier 2013. Ces notes définissent un minimum qui peut être amélioré par Prosodie.

Les usages, engagements unilatéraux et accords d'entreprise de Prosodie examinés dans le cadre du présent accord sont les suivants :

- Note interne sur le temps de travail et l'aménagement du temps de travail
- Note sur la procédure de mission et de note de frais

En tout état de cause, tout usage, engagement unilatéral ou accord d'entreprise de Prosodie qui aurait la même finalité et/ou objet que l'un de ceux énoncés ci-dessus, quand bien même il n'aurait pas la même dénomination que celle figurant sur ce document, ne trouvera plus application suivant les effets de la conclusion du présent accord.

L'accord viendra se substituer aux usages, engagements unilatéraux et accords d'entreprise ci-dessus énoncés.

### 2/ Mise en œuvre de l'accord 35h

Afin d'harmoniser les pratiques de Prosodie avec les principes en vigueur au sein de l'UES, les dispositions suivantes sont adoptées :

- les salariés de Prosodie relèvent par défaut de la modalité standard, dite « solution de référence », de l'accord 35 heures de l'UES Capgemini. L'horaire hebdomadaire de référence de Prosodie est ramené à 36h40. Ils bénéficient de 9 jours de RTT par année civile ;
- Les salariés dont les missions et responsabilités sont compatibles avec les dispositions de l'article 3.2 de l'accord 35 heures de l'UES du 3 février 2000, se verront proposer une convention de forfait 218 jours.

Ces dispositions seront proposées à tous les salariés par voie d'avenant (modèles des avenants en annexe).

Les jours supplémentaires de congés pour événements familiaux prévus dans l'accord 35h de Capgemini s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Compte tenu de la substitution de la 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés, par d'autres avantages, pour les salariés de Prosodie le calcul de la prime de vacances se trouve impactée au vu de l'article 31 de la Convention Collective Syntec et en diminue le montant. Afin d'éviter cette perte, il est prévu d'intégrer le montant de la prime correspondant à la 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés dans le Salaire Annuel au 31.12.2012 qui deviendra le salaire de base.

Cette compensation ne sera pas considérée comme une augmentation, dans le cadre des mesures collectives de NAO.

Cas particulier des salariés 32h : la catégorie de salariés soumis aux 32h ne bénéficie pas de RTT. De ce fait, ils se verront accorder un nombre de jours d'ancienneté supplémentaire, en plus des congés d'ancienneté en vigueur au sein de l'UES Capgemini, en tant que de besoin et à concurrence de 5 pour compenser la 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés. Un tableau en annexe précise les différentes situations.

### 3/ Mise en place des accords TEA, travail de nuit et travail posté

Les accords de l'UES sur les TEA, le travail de nuit et travail posté ainsi que leurs avenants s'appliquent à l'ensemble des salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

#### **Article 3 : Accord sur la prévoyance et frais de santé**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'ensemble du personnel Prosodie bénéficiera des accords en vigueur dans toute l'UES Capgemini concernant la prévoyance et les frais de santé.

- Prévoyance

A ce jour et à la différence des salariés de l'UES Capgemini, les salariés non-cadres de Prosodie ne cotisent pas pour le régime de prévoyance. Le montant des cotisations salariales sera compensé par une somme identique intégrée dans le salaire annuel théorique. Les taux appliqués correspondent à ceux indiqués dans l'accord du 2 octobre 2006.

- Frais de santé

Le régime frais de santé de l'UES s'appliquera pour les salariés de Prosodie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les cotisations pour le régime « frais de santé » de l'UES Capgemini seront appliquées de façon identique aux salariés de Prosodie. Cela se traduira pour la grande majorité de ces derniers par une baisse significative de cotisation.

#### **Article 4 : Mise en œuvre de la CFP**

L'accord CFP est applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Pour la première année d'application pour faciliter la mise en place, il sera proposé au CE de Prosodie de se rapprocher d'une autre entité de l'UES afin de bénéficier du catalogue de formation.

#### **Article 5 : Commission de suivi**

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission de suivi de l'application du présent accord. Cette commission sera composée de 2 membres par organisation syndicale signataire. Cette commission se réunira chaque mois au cours du premier semestre 2013 et selon nécessité ultérieurement.

Un bilan sera effectué également au niveau du CE de Prosodie et du CCE au cours du premier semestre 2013.

Les salariés mandatés pourront saisir cette commission de suivi en cas de difficultés d'interprétation et d'application du présent accord.

#### Article 6 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les dispositions en vigueur.

#### Article 7 : Dépôt et publicité de l'accord

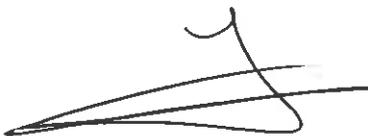
Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à La Défense, le 7 décembre 2012,

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

Pour les sociétés de l'UES Capgemini  
Nom : Jacques ADOUE



Pour la F3C – CFDT  
Nom : Robert FRETEL



Pour la CFE – CGC  
Nom : Alain CARDEAU



Pour la CFTC  
Nom : Dana HIKMANIAN



Pour la CGT du Groupe Capgemini  
Nom : Claude DEVEZE



Pour la CGT-FO

le 29/12/12  
Audrée Steindel  


Boulogne Billancourt, le

## Avenant

**Objet :** Avenant n° au contrat de travail  
Réf.

Le présent avenant décline les dispositions de l'accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés de Prosodie au sein de l'UES Capgemini.

### Article 1 : DUREE 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.

Les jours de RTT prévus à l'accord Capgemini étant plus nombreux que ceux prévus par Prosodie, ils viennent compenser la semaine de congés payés supplémentaire prévue par les engagements unilatéraux de Prosodie. Une comparaison sera donc faite entre le différentiel de jours RTT, congés payés et congés d'ancienneté accordés par Prosodie et ceux qui seraient accordés par Capgemini. Dans l'hypothèse où cette comparaison conduirait à constater un différentiel moins favorable pour le salarié, des jours de congés d'ancienneté supplémentaires seront accordés à due concurrence de l'écart entre ces deux décomptes.

Les jours de congés d'ancienneté supplémentaires accordés en compensation de la sixième semaine sont gérés dans un compteur spécifique et ne donnent pas lieu à proratisation en cas de maladie.

Dans le cas d'une éventuelle mise en cause de l'accord 35h, une garantie individuelle sur le bénéfice de 30 jours de congés payés ou repos rémunérés par an (hors congés d'ancienneté et congés exceptionnels de branche) vous est accordée.

Vous êtes soumis à l'horaire collectif de votre site de rattachement [le préciser].

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

En cas d'astreintes/ travail de nuit/ TEA rajouter :

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

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

Fait en double exemplaires,

A ....., le .....

Pour Prosodie

Nicolas PAUQUET  
Directeur des Ressources Humaines

Le salarié

1. mention
2. date
3. Signature

Boulogne Billancourt, le

## Avenant

**Objet :** Avenant n° au contrat de travail  
Réf.

Le présent avenant décline les dispositions de l'accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés de Prosodie au sein de l'UES Capgemini.

### Article I : DUREE DU TRAVAIL

Dans le cadre de l'accord de l'UES Capgemini sur les 35 heures, nous vous confirmons le régime qui vous est appliqué.

En raison de la grande autonomie dont vous disposez dans l'organisation et la gestion de votre temps de travail 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.

Vous n'êtes pas, par conséquent, soumis à l'horaire collectif de votre site de rattachement

Les jours de RTT prévus à l'accord Capgemini étant plus nombreux que ceux prévus par Prosodie, ils viennent compenser la semaine de congés payés supplémentaire prévue dans par les engagements unilatéraux de Prosodie. Une comparaison sera donc faite entre le différentiel de jours RTT, congés payés et congés d'ancienneté accordés par Prosodie et ceux qui seraient accordés par Capgemini. Dans l'hypothèse où cette comparaison conduirait à constater un différentiel moins favorable pour le salarié, des jours de congés d'ancienneté seront accordés à due concurrence de l'écart entre ces deux décomptes.

Dans le cas d'une éventuelle mise en cause de l'accord 35h, une garantie individuelle sur le bénéfice de 30 jours de congés payés ou repos rémunérés par an (hors congés d'ancienneté et congés exceptionnels de branche) vous est accordée.

En cas d'astreintes/ travail de nuit/ TEA rajouter :

De part 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.

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

Fait en double exemplaires,  
A ..., le .....

Pour Prosodie

Nicolas PAUQUET  
Directeur des Ressources Humaines

Le collaborateur

1. mention
2. date
3. Signature

CD AC RF 1 D JPT

**Annexe 3 : Congés de compensation pour les salariés avec un contrat de travail 32 h**

Ancienneté	Congés Payés	Congés Ancienneté	Total jours de congés	Congés Payés	Congés Ancienneté	Total jours de congés	Ecart Cap vs Prosodie	Nombre de salariés concernés au 01/01/2013
<b>1 an</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>-5</b>	<b>5</b>
<b>2 ans</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>-3</b>	<b>5</b>
<b>3 ans</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>-3</b>	<b>0</b>
<b>4 ans</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>-3</b>	<b>6</b>
<b>5 ans</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>-2</b>	<b>6</b>
<b>6 ans</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>-2</b>	<b>9</b>
<b>7 ans</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>
8 ans	30	1	31	25	6	31	0	2
9 ans	30	1	31	25	6	31	0	1
<b>10 ans</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>
<b>11 ans</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>-1</b>	<b>3</b>
12 ans	30	2	32	25	8	33	1	0
13 ans	30	2	32	25	8	33	1	0
14 ans	30	2	32	25	8	33	1	0
15 ans	30	3	33	25	8	33	0	0
16 ans	30	3	33	25	8	33	0	0
17 ans	30	3	33	25	8	33	0	0
18 ans	30	3	33	25	8	33	0	0
19 ans	30	3	33	25	8	33	0	0
<b>20 ans</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>
<b>21 ans</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>

Pour les salariés présents au 01/01/2013, sous réserve de rester aux 32h/semaine et :

- Ayant moins de 2 ans d'ancienneté : +5 j de repos rémunéré jusqu'à leur 2 ans d'ancienneté,
- Ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté : : +3 j de repos rémunéré jusqu'à leur 5 ans d'ancienneté,
- Ayant plus de 5 ans d'ancienneté et moins de 8 ans d'ancienneté : +2 j de repos rémunéré jusqu'à leur 8 ans d'ancienneté,
- Ayant plus de 10 ans d'ancienneté et moins de 12 ans d'ancienneté : +1 j de repos rémunéré jusqu'à leur 12 ans d'ancienneté
- Ayant plus de 20 ans d'ancienneté : +1 j de repos rémunéré

**Annexe 4 : Congés de compensation pour les salariés de Prosodie qui relèvent par défaut de la modalité standard, dite « solution de référence », de l'accord 35 heures de l'UES Capgemini.**

Ancienneté	PROSODIE					CAPGEMINI					Ecart	Compensation *			
	Congés payés	Congés ancienneté	Total jours de congés	RTT	Total jours	Congés payés	Congés ancienneté	Total jours de congés	RTT selon statut	Total jours		25	2	8	35
1an	30	0	30	5	35	25	0	25	8+1	33	-2	25	2	8	35
2 ans	30	0	30	5	35	25	2	27	8+1	35	0	25	2	8	35
3 ans	30	0	30	5	35	25	2	27	8+1	35	0	25	2	8	35
4 ans	30	0	30	5	35	25	2	27	8+1	35	0	25	2	8	35
5 ans	30	1	31	5	36	25	4	29	8+1	37	1	25	4	8	37
6 ans	30	1	31	5	36	25	4	29	8+1	37	1	25	4	8	37
7 ans	30	1	31	5	36	25	4	29	8+1	37	1	25	4	8	37
8 ans	30	1	31	5	36	25	6	31	8+1	39	3	25	6	8	39
9 ans	30	1	31	5	36	25	6	31	8+1	39	3	25	6	8	39
10 ans	30	2	32	5	37	25	6	31	8+1	39	2	25	6	8	39
11 ans	30	2	32	5	37	25	6	31	8+1	39	2	25	6	8	39
12 ans	30	2	32	5	37	25	8	33	8+1	41	4	25	8	8	41
13 ans	30	2	32	5	37	25	8	33	8+1	41	4	25	8	8	41
14 ans	30	2	32	5	37	25	8	33	8+1	41	4	25	8	8	41
15 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	8+1	41	3	25	8	8	41
16 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	8+1	41	3	25	8	8	41
17 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	8+1	41	3	25	8	8	41
18 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	8+1	41	3	25	8	8	41
19 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	8+1	41	3	25	8	8	41
20 ans	30	4	34	5	39	25	8	33	8+1	41	2	25	8	8	41
21 ans	30	4	34	5	39	25	8	33	8+1	41	2	25	8	8	41

\* applicable aux salariés présents au 31/12/2012

CP AC RF 2 DS

**Annexe 5 : Congés de compensation pour les salariés de Prosodie dont les missions et responsabilités sont compatibles avec les dispositions de l'article 3.2 de l'accord 35 heures de l'UES du 3 février 2000 et qui ont signé un avenant comportant une convention de forfait 218 jours.**

Ancienneté	PROSODIE					CAPGEMINI					Ecart	Compensation sur la base du temps travail 2012 (10 jours de RTT pour les forfaits jours)			
	Congés payés	Congés ancienneté	Total jours de congés	RTT	Total jours	Congés payés	Congés ancienneté	Total jours de congés	RTT selon statut	Total jours					
1an	30	0	30	5	35	25	0	25	10	35	0	25	0	10	35
2 ans	30	0	30	5	35	25	2	27	10	37	2	25	2	10	37
3 ans	30	0	30	5	35	25	2	27	10	37	2	25	2	10	37
4 ans	30	0	30	5	35	25	2	27	10	37	2	25	2	10	37
5 ans	30	1	31	5	36	25	4	29	10	39	3	25	4	10	39
6 ans	30	1	31	5	36	25	4	29	10	39	3	25	4	10	39
7 ans	30	1	31	5	36	25	4	29	10	39	3	25	4	10	39
8 ans	30	1	31	5	36	25	6	31	10	41	5	25	6	10	41
9 ans	30	1	31	5	36	25	6	31	10	41	5	25	6	10	41
10 ans	30	2	32	5	37	25	6	31	10	41	4	25	6	10	41
11 ans	30	2	32	5	37	25	6	31	10	41	4	25	6	10	41
12 ans	30	2	32	5	37	25	8	33	10	43	6	25	8	10	43
13 ans	30	2	32	5	37	25	8	33	10	43	6	25	8	10	43
14 ans	30	2	32	5	37	25	8	33	10	43	6	25	8	10	43
15 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	10	43	5	25	8	10	43
16 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	10	43	5	25	8	10	43
17 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	10	43	5	25	8	10	43
18 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	10	43	5	25	8	10	43
19 ans	30	3	33	5	38	25	8	33	10	43	5	25	8	10	43
20 ans	30	4	34	5	39	25	8	33	10	43	4	25	8	10	43
21 ans	30	4	34	5	39	25	8	33	10	43	4	25	8	10	43

CD AC RF 