

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre d'une part :

ESR SA – Société Anonyme au capital de 3 715 559,90 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 342 504 412, domiciliée 2 rue de Paris à 92190 MEUDON

Dont l'immatriculation principale est :

ESR, ayant son adresse, Immeuble « Les Montalets », 2 rue de Paris, 92196 Meudon Cedex, et dont le numéro SIRET est 342 504 412 00095

Dont l'immatriculation secondaire est :

ESR, ayant son adresse, Immeuble Parc Technologique de l'Isle d'Abeau 29, Rue de Condorcet – 38 090 VAULX MILIEU, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Vienne sous le numéro SIRET 342 504 412 00053

ESR Télécoms – Société par Actions Simplifiée au capital de 2 460 800 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 407 499 144, domiciliée à 2 rue de Paris à 92190 MEUDON

VALEXA – Société par Actions Simplifiée au capital de 305 000 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 447 865 502, domiciliée à 2 rue de Paris à 92190 MEUDON

Dont l'immatriculation principale est :

VALEXA, ayant son adresse, Immeuble « Les Montalets », 2 rue de Paris, 92196 Meudon Cedex, et dont le numéro SIRET est 447 865 502 00036

Dont l'immatriculation secondaire est :

VALEXA, ayant son adresse, ARIZONA, Bâtiment B, Voie N°2 - la Grande Borde - 31 312 LABEGE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Toulouse sous le numéro SIRET 447 865 502 00028

GMG Technologies – Société Anonyme au capital de 400 000 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 379 742 612, domiciliée à 2 rue de Paris à 92190 MEUDON

Lynx Technologies – Société par Actions Simplifiée au capital de 100 000 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 418 409 256, domiciliée à 2 rue de Paris à 92190 MEUDON

INFODESIGN COMMUNICATIONS France, société par actions simplifiée au capital de 128 000 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 414 009 357, domiciliée - 2, Rue de Paris – 92 190 MEUDON

SERVITIQUE NETWORK SERVICES, société par actions simplifiée au capital de 96 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 349 291 708, domiciliée - 2, Rue de Paris – 92 190 MEUDON

Pour les besoins de l'accord, nous appellerons l'ensemble de ces sociétés ESR Groupe.

Elles sont toutes représentées par Monsieur Florent BARBOTEAU, Directeur Général

Et d'autre part :

Les délégués syndicaux de l'UES ESR,
Monsieur Gilbert SALVODELLI – Délégué syndical CFDT
Monsieur Jean Luc CADEL – Délégué syndical CFE-CGC
Monsieur Poly MUSENGA – Délégué syndical CFTC
Monsieur Nicolas BARNOUD – Délégué syndical CGT
Monsieur Frédéric MASSE – Délégué syndical CGT/FO

Préambule

Les parties, partageant l'exposé des motifs et les objectifs fixés par la loi 98-461 du 13 juin 1998 et par l'accord de branche du 22 juin 1999, se sont mises d'accord pour agir dans le cadre de l'orientation et l'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les parties conviennent que le présent accord pris dans son ensemble va définir un cadre de travail plus favorable que la situation actuelle, pour tous les collaborateurs de l'UES ESR.

Article 1 : Champ d'application

La réduction du temps de travail concerne l'ensemble des salariés de l'U.E.S. ESR ayant un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée et à temps plein, à l'exclusion des cadres du Comité de Direction et du Comité Exécutif mentionnés en annexe 1.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, il est toutefois prévu que les horaires inférieurs ou égaux à 35 heures hebdomadaires ne donneront pas lieu à jours RTT.

Il n'en demeure pas moins que le principe de non-discrimination sera respecté, et de fait, chaque situation sera étudiée.

Article 2 : Définition du temps de travail effectif

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 sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles et ce, conformément à l'article L. 212-4 du Code du Travail.

Les temps nécessaires à la restauration et les temps consacrés aux pauses seront comptabilisés comme temps de travail effectif, si le collaborateur est resté à disposition de la Société.

Au contraire les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, de chantier ou de rendez-vous ne seront pas comptabilisés comme temps de travail effectif, sauf à entrer dans la définition conventionnelle du « grand déplacement ».

Il est convenu que les règles ci-dessus ne sauraient se substituer à un éventuel accord collectif plus favorable. Les parties s'engagent à négocier un accord sur les temps de trajet, les déplacements et la mobilité avant la fin de l'année 2007.

Article 3 : Durée et horaires de travail

Conformément à la législation sur le travail, la durée du travail est de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, soit 1607 heures annuelles, ce qui représente 45,9 semaines de travail à 35 heures. Il s'agit du temps de travail effectif.

Il est également considéré que la plage d'ouverture minimale de la Société est définie selon les horaires notés dans le règlement intérieur.

Néanmoins, la Société se réserve le droit d'étendre les plages d'ouverture de certains services, en particulier pour les collaborateurs ayant un contact direct avec le client, 24 heures sur 24 ou au-delà des horaires précédemment cités, et 7 jours sur 7. Cette extension à certains services se fera après consultation et avis du comité d'entreprise.

Article 4 : Durée du travail et contrat de travail

Prenant en compte la variété des métiers exercés au sein de l'entreprise, les parties conviennent de définir plusieurs *catégories* de personnel :

- catégorie 1 dite « standard »,
- catégorie 2 dite « réalisation de mission »,
- catégorie 3 dite « autonomie complète ».
- cadres dirigeants, exclus du champ d'application du présent accord, comme décrit à l'annexe 1.

Afin de faciliter l'application de l'accord, les parties signataires conviennent de définir ce nombre limité de catégories, et de définir précisément les personnels concernés par chacune d'elles.

Au sein de chacune de ces catégories, les collaborateurs, selon leur statut et leur métier, se verront appliquer une des dispositions suivantes pour formaliser leur réduction du temps de travail. Afin d'assurer une plus grande couverture horaire, les horaires d'ouverture ou la mise en place d'équipes seront également définis au sein de ces grandes unités.

Les parties s'accordent pour considérer que dans un souci d'égalité de traitement de la grande majorité des salariés de l'UES du Groupe ESR, il convient d'octroyer le même nombre de jours de RTT aux catégories 1 et 2 (« standard » et « réalisation de mission »).

Article 4-1 : Catégorie 1 « standard »

Personnels concernés

Cette catégorie inclue l'ensemble du personnel qui ne serait pas placés dans les autres catégories. Il s'agit de la catégorie de référence.

Des exemples sur l'application des différentes catégories est donné en annexe 3.

Modalités

Dans le but de satisfaire aux conditions suivantes :

- assurer une durée du travail de 35 heures hebdomadaire en moyenne annuelle, tout en respectant la limite légale de 1607 heures de travail annuel en cas d'annualisation
- permettre l'adaptation de l'entreprise tant aux choix de vie des collaborateurs qu'aux divers contextes de travail, qu'ils soient internes ou auprès de ses clients
- mais aussi à la réalisation de prestations techniques au sein des locaux des clients et au contexte économique du secteur d'activité du groupe ESR

il est proposé aux salariés de cette catégorie un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h, cet excédent étant compensé par l'octroi de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, dits « JRTT ».

Considérant :

- la situation économique de l'entreprise début 2007,
- la volonté clairement affichée de la direction de prendre les mesures nécessaires à un retour rapide à une situation profitable,
- que la pérennité de l'entreprise va dans le sens de l'intérêt de l'ensemble des collaborateurs,

les parties s'accordent pour organiser le temps de travail hebdomadaire et les jours de RTT octroyés de manière progressive, sur une période transitoire de 2 ans, ces modalités représentant à terme une avancée sociale favorable aux salariés, en compensation des efforts fournis les premières années.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire de travail officiel (dit « de référence ») pour la catégorie 1 sera donc de

- 38,5 heures en 2007
- 36,5 heures en 2008 et les années suivantes

A noter que pour le personnel de structure catégorie « standard » en 2007, l'horaire restera sur les bases de l'ancien accord à savoir 36,5 heures.

Les dépassements significatifs du temps de travail hebdomadaire, à la demande de l'employeur, ou exceptionnellement en cas de nécessité de service à l'initiative du collaborateur avec accord hiérarchique préalable, au-delà de la limite de l'horaire de référence sont enregistrés en heures supplémentaires rémunérées conformément à l'article 6.

Afin d'effectuer un contrôle sur le temps de travail effectif de ces collaborateurs, un rapport mensuel devra être remis au responsable hiérarchique, ce rapport précisant tout dépassement horaire au-delà de l'horaire de référence, selon les modalités stipulées à l'article 5.

En outre, le nombre de jour de repos compensatoires (dits JRJT) est fixé à :

- 11 pour l'année 2007
- 12 pour l'année 2008 et les suivantes

Article 4-2 : Catégorie « réalisation de mission »

Personnels concernés

Les Ingénieurs et Cadres qui, compte tenu du contexte de leur mission en clientèle et de la nature des tâches qu'ils accomplissent, ne peuvent suivre strictement un horaire prédéfini.

Ils disposent d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 4.3 et autorégulent leurs horaires, dans le cadre de l'horaire de travail défini ci-dessous.

Leur rémunération mensuelle doit être au moins égale au plafond de la Sécurité Sociale et la rémunération annuelle doit être au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de leur catégorie.

Modalités

Pour tenir compte des spécificités de leurs fonctions, la comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales se fait en jours avec référence horaire comme prévu ci-dessous.

Au nombre des contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire, figurent les 2 dispositions suivantes :

- Le nombre de jours de travail effectif normal du collaborateur, ne peut être supérieur aux dispositions légales. A titre informatif, le nombre de jours pour l'année 2007 est de 217 jours, plus 1 jour de solidarité soit 218 jours.
- Les éventuels jours de congé pour ancienneté se déduisent de ce forfait de 218 jours travaillés mais ne rentrent pas dans le calcul du nombre de JRJT.

La rémunération est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

La rémunération mensuelle de ces collaborateurs englobe les variations horaires autour de 35 heures dans la limite de 10%, soit au maximum 38,5 heures (38 heures et 30 minutes) hebdomadaires.

Les dépassements significatifs du temps de travail hebdomadaire, à la demande de l'employeur, ou exceptionnellement en cas de nécessité de service à l'initiative du collaborateur avec accord préalable hiérarchique, au-delà de la limite de 38,5h sont enregistrés en heures supplémentaires rémunérées conformément à l'article 6.

Afin d'effectuer un contrôle sur le temps de travail effectif de ces collaborateurs, un rapport mensuel devra être remis au responsable hiérarchique, ce rapport précisant tout dépassement horaire au-delà de 38,5 heures, selon les modalités stipulées à l'article 5.

Les parties conviennent que le nombre de jour de repos compensatoires (dits JRTP) est fixé à :

- 11 pour l'année 2007
- 12 pour l'année 2008 et les suivantes

Article 4-3 : Catégorie « autonomie complète »

Personnels concernés

Les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, ou de conception de projet, 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 durée du travail.

Ainsi, les salariés concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leurs fonctions par nature itinérantes et exécutées en dehors de l'enceinte de l'entreprise, sans la présence quotidienne effective de leur hiérarchie, et rendant difficile un contrôle de leur temps de travail. - à dépasser – ou à réduire – l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur.

Les dispositions suivantes concernent donc les cadres de l'U.E.S. ayant des responsabilités telles que ci-dessus.

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

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

Modalités

Pour tenir compte des spécificités de leurs fonctions, la comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs se fait en jours. Au nombre des contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire figurent les deux dispositions suivantes :

- Le nombre de jours de travail effectif normal du collaborateur, ne peut être supérieur aux dispositions légales. A titre informatif, le nombre de jours pour l'année 2007 est de 217 jours plus 1 jour de solidarité soit 218 jours. Les jours de congé pour ancienneté se déduisent de ce forfait.
- Le collaborateur bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail (voir détail en fin d'annexe 3).

La rémunération est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Article 4-4 : Cas des personnels en intermission

Les périodes dites d'inter-contrats ne sont pas majoritairement travaillées. Toutefois, ces périodes de sous-activité ne sont pas du fait du salarié concerné, c'est pourquoi le Groupe ESR les assimile à des périodes de travail effectif.

Cependant, dans les cas de mise à disposition à domicile, et étant entendu que dans ces cas l'horaire ne saurait excéder 35H de travail hebdomadaire, ces périodes d'intermission ne donneront pas droit à acquisition de JRTT et le calcul sera arrondi à la demi-journée la plus proche.

En cas d'intermission en mise à disposition à domicile pour une période cumulée en année civile supérieure à 2 mois, le collaborateur recommencera à acquérir des JRTT selon les modalités de sa catégorie.

Enfin, en cas de congés pris en période d'inter-contrats (CP ou RTT), seulement 4 jours seront déduits pour 5 jours ouvrés consécutifs pris.

Article 5 : Enregistrement du temps de travail

L'enregistrement du temps de travail est réalisé au sein de l'U.E.S. ESR par l'utilisation des FMA (Fiche Mensuelle d'Activité) ou tout autre document ou système informatique remplissant la fonction et se substituant à ce mécanisme.

Cet enregistrement est auto-déclaratif, basé sur la confiance que l'entreprise a en ses collaborateurs et validé par la hiérarchie.

Ainsi, chaque salarié déclare son activité par demi-journée, de présence ou d'absence, et le cas échéant en heures pour le temps de travail effectué au delà de son horaire hebdomadaire de référence pour les salariés de la catégorie 1 « standards » et 38,5h pour ceux de la catégorie 2 « réalisation de mission », comme précisé au point 6.

Article 6 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de l'horaire de référence pour les salariés de la catégorie 1 « standards », et au-delà de 38,5h pour ceux de la catégorie 2 « réalisation de mission ».

Les heures supplémentaires ne sont autorisées que :

- à la demande de l'employeur
- à la discrétion du salarié de catégorie 1 et 2, en cas de contraintes liées au service et avec accord écrit préalable hiérarchique (email notamment)

Une note d'information sur les bonnes pratiques en la matière sera diffusée à l'ensemble des collaborateurs.

Les heures supplémentaires sont rémunérées de la manière suivante :

- majoration de 25% jusqu'à 42 heures,
- majoration de 50% au dessus de 42 heures,

que ce soit pour la catégorie 1 « standard » ou la catégorie 2 « réalisation de mission ».

A la demande du salarié concerné, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent.

Article 7 : Gestion et utilisation des JRTT

L'acquisition des RTT se fera annuellement. Pour tous les nouveaux entrants, le compteur sera proraté et arrondi au 0,5 le plus proche.

Pour chaque absence d'une durée de 10 jours ouvrés cumulés, 0,5 jour de RTT sera déduit. Les absences prises en compte sont des périodes non assimilées à du temps de travail effectif, tels que pour exemples :

Maladie, grève, absences sans solde, injustifiée, mise à pied, congé parental, sabbatique, préavis non effectué à l'initiative du salarié ...

Les jours RTT devront être pris dans l'année et ne pourront être reportés sur un exercice postérieur.

Ces jours peuvent être consommés, par journée ou demi-journée.

Ils seront planifiés pour moitié par le salarié, et pour moitié par l'employeur. Pour l'année 2007, s'agissant d'un nombre impair de JRTT, 6 jours seront planifiés par l'employé, et 5 jours par l'employeur.

Les JRTT seront posés librement au cours de l'année, et en cas de solde résiduel de JRTT au 30 septembre de chaque année, un planning de prise de ces reliquats jusqu'au 31 décembre de cette même année devra être établi conjointement par le salarié et sa hiérarchie.

Article 8 : Rémunération

L'application de l'horaire de référence ne modifie pas la rémunération de base des salariés de l'entreprise. L'horaire de référence actuel est de 151,67 heures.

Tous les accessoires de salaires sont maintenus en l'état à la date de conclusion du présent accord. Les augmentations individuelles de la rémunération, fonction liée à l'évolution de la qualification professionnelle des salariés sont maintenues selon les usages en cours.

Article 9 : Autres congés

Article 9-1 : Congés payés

Les droits à congés payés légaux sont acquis selon les dispositions légales en vigueur, soit en année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre et ne seront pas reportés sur l'année suivante, sauf cas exceptionnel. Ils ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail pour l'appréciation de la durée annuelle travaillée.

Article 9-2 : Absences pour événements personnels

L'U.E.S. ESR accorde les droits suivants pour congés exceptionnels pour événements personnels. Ces jours d'absence viennent en déduction des jours qui auraient dû être travaillés.

Absences pour événements personnels :

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

Article 9-3 : Congés d'ancienneté

L'U.E.S. ESR accorde les droits suivants pour congés exceptionnels pour événements personnels. Ces jours d'absence viennent en déduction des jours qui auraient dû être travaillés.

Congés pour ancienneté :

- 1 jour pour 4 ans d'ancienneté
- 2 jours pour 6 ans d'ancienneté
- 3 jours pour 9 ans d'ancienneté
- 4 jours pour 12 ans d'ancienneté

Cette disposition sur les congés d'ancienneté, plus favorable que Syntec, prendra effet à partir du 1^{er} janvier 2008.

Article 10 : Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 années et s'appliquera, avec effet rétroactif, à compter du 1^{er} janvier 2007.

En application des dispositions des articles L. 132-7 et par dérogation aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail, les parties sont convenues que le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, dans l'hypothèse suivante :

- en cas de modification de la législation relative à la durée du travail ou de modification des textes conventionnels spécifiques au secteur d'activité de l'une ou l'autre des Sociétés appartenant au Groupe ESR, de telle sorte que l'application du présent accord entraînerait un risque pour la compétitivité ou la situation économique de tout ou partie de ces Sociétés

Les modalités et effets de la révision ou de la dénonciation obéiront aux dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail, étant précisé que l'auteur de la dénonciation devra notifier celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires du présent accord

Il est entendu que les parties privilégieront l'aménagement du présent accord par voie d'avenant, et qu'en cas de désaccord seulement, le présent accord serait dénoncé.

Article 11 : Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est mise en place, comprenant un représentant de la direction assisté des personnes de son choix appartenant aux effectifs de l'entreprise, les représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord, et de 3 délégués du personnel élus librement désignés par leurs pairs.

Cette commission devra se réunir une première fois 1 mois après la date de signature de l'accord. La commission se réunira ensuite au moins une fois tous les 3 mois pendant toute la durée de l'accord, et à chaque demande exceptionnelle de l'un de ses membres.

Les membres de la commission sont destinataires de toutes les informations détenues par l'entreprise concernant les effectifs et leurs catégories, tant en nombre qu'en qualité des contrats de travail des services et équipes, des horaires de travail effectifs ainsi que de toutes modifications de ces caractéristiques.

La direction s'engage donc à transmettre tous les éléments nécessaires au bon fonctionnement de cette commission, et de faciliter la communication entre les membres de la commission et toutes personnes des différents services appelés à mettre en application cet accord.

Cette commission se réunira pour toute résolution de litige résultant de l'application ou de la non-application de l'accord, sur simple demande de l'un de ses membres, avec un préavis de 8 jours. Un accord de principe sur la résolution du litige devra être formulé à l'issue de la réunion.

Article 12 : Dépôt légal

Conformément aux articles L.132-10 et R132-1 du code du travail, il est convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en six exemplaires auprès de la DDTEFP compétente, et un exemplaire sera envoyé au secrétariat du greffe des Prud'hommes.

Fait à Meudon, le 02 mai 2007.

Pour les Sociétés du GROUPE ESR :

M. Florent BARBOTEAU
Directeur Général

Pour les organisations syndicales :

M. Gilbert SAVOLDELLI, pour la CFDT

M. Jean-Luc CADEL, pour la CFE-CGC

M. Poly MUSENGA, pour la CFTC

M. Nicolas BARNOUD, pour la CGT

M. Frédéric MASSE, pour la CGT-FO

ANNEXE 1

Comme convenu à l'article 1 du présent protocole d'accord relatif à la Réduction du temps de travail, les parties ont convenu d'exclure de la réduction du temps de travail les cadres du Comité de Direction connus à ce jour et ceux qui pourraient être embauchés dans le futur.

Ainsi, à ce jour, les postes concernés sont :

- Président Directeur Général
- Directeur Général
- Directeur Administratif et Financier
- Directeur des Opérations
- Directeur Technique
- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur de Région
- Directeur de Division
- Directeur de Filiale

ANNEXE 2

Jours ouvrés

dans les années suivant la signature de l'accord (2007 à 2013)

JOURS FÉRIÉS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
jour de l'an (1er janvier)	Lu	Ma	Je	Ve	Sa	Di	Ma
lundi de pâques	Lu	Lu	Lu	Lu	Lu	Lu	Lu
fête du travail (1er mai)	Ma	Je	Ve	Sa	Di	Ma	Me
victoire 1945 (8 mai)	Ma	Je	Ve	Sa	Di	Ma	Me
jeudi de l'ascension	Je	01/05	Je	Je	Je	Je	Je
lundi de pentecôte	Lu	Lu	Lu	Lu	Lu	Lu	Lu
Fête nationale (14 juillet)	Sa	lundi	Ma	Me	Je	Sa	Di
assomption (15 aout)	Me	Ve	Sa	Di	Lu	Me	Je
toussaint (1er novembre)	Je	Sa	Di	lundi	Ma	Je	Ve
armistice 1918 (11 novembre)	Di	Ma	Me	Je	Ve	Di	Lu
noël (25 décembre)	Ma	Je	Ve	Sa	Di	Ma	Me
TOTAL (hors pentecôte travaillé)	8	8	8	6	6	7	9
Jours ouvrés (lundi-vendredi)	261	262	261	261	260	261	261
Jours ouvrables (hors fériés)	253	254	253	255	254	254	252
Jours ouvrables hors CP (25 jours)	228	229	228	230	229	229	227

A savoir qu'en 2008, le jeudi de l'ascension tombe le 1^{er} mai, les deux jours fériés se cumulent.

On voit donc que, selon les années, le nombre de jours qu'un salarié peut travailler varie entre 227 et 230 jours, selon les jours fériés et les jours ouvrables de l'année.

Catégorie 1

Modalité 1	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Jours ouvrables hors CP	228	229	228	230	229	229	227
heures annuelles	1732,8	1671,7	1664,4	1679	1671,7	1671,7	1657,1
RTT Syntec	21,0	9,4	9,4	9,5	9,4	9,4	9,3
RTT octroyés par accord	11	12	12	12	12	12	12
Gain ESR / salarié	10,0	2,6	2,6	2,5	2,6	2,6	2,7

Les heures annuelles effectuées sont calculées sur la base du nombre de jours travaillés dans l'année et sur l'horaire quotidien, lui-même déduit de l'horaire de référence pour chaque année.

Les RTT Syntec correspondent à une récupération stricte des horaires effectués au delà de la limite de 1607 heures annuelles.

On observe donc un gain pour l'entreprise la première année (2007), un équilibre en 2008, puis un gain pour les salariés les années suivantes.

Cette mesure permet donc un accompagnement efficace de l'entreprise dans sa phase de consolidation puis une amélioration sociale significative quand l'entreprise sera revenue à une situation profitable.

De plus elle permet de maintenir en 2007 les heures travaillées et RTT octroyés dans le cadre de l'accord précédent, et évite ainsi à l'entreprise toute « surprise » due à une application trop rapide de l'accord Syntec, permettant l'adaptation graduelle de l'entreprise aux nouvelles règles.

Catégorie 2

Modalité 2	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Jours ouvrables hors CP	228	229	228	230	229	229	227
RTT Syntec (ouvrables - 218)	10	11	10	12	11	11	9
RTT octroyés par accord	11	12	12	12	12	12	12
Gain salarié par rapport à Syntec	1	1	2	0	1	1	3

Catégorie 3

Modalité 3	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Forfait jours	218	218	218	218	218	218	218
RTT octroyés par accord	10	11	10	12	11	11	9

ANNEXE 3

Selon les différentes activités du Groupe ESR, les cas généraux sont les suivants :

Activité en mode **forfait** ou **infogérance** :

1/ si il existe sur site un responsable/manager d'équipe salarié d'ESR, les collaborateurs en prestation selon ce mode rentrent dans le cadre de la modalité 1

2/ si il n'existe pas sur site un responsable/manager d'équipe salarié d'ESR, les collaborateurs en prestation selon ce mode rentrent dans le cadre de la modalité 2 (à condition de satisfaire les planchers de rémunération tels que précisés en article 4)

exemple : collaborateur en régie avec un salaire de 38 000 euros annuels bruts (supérieur au plancher) → modalité 2

exemple : collaborateur en régie avec un salaire de 28 000 euros annuels bruts (inférieur au plancher) → modalité 1

Activité d'**assistance technique (régie)** : les collaborateurs en prestation selon ce mode rentrent dans le cadre de la modalité 2 (à condition de satisfaire les planchers de rémunération tels que précisés en article 4)

exemple : collaborateur en régie avec un salaire de 38 000 euros annuels bruts (supérieur au plancher) → modalité 2

exemple : collaborateur en régie avec un salaire de 28 000 euros annuels bruts (inférieur au plancher) → modalité 1

Activité en mode **projet** : les collaborateurs en prestation selon ce mode rentrent dans le cadre de la modalité 3 (à condition de satisfaire les planchers de rémunération tels que précisés en article 4)

exemple : collaborateur en mode projet avec un salaire de 68 000 euros annuels bruts (supérieur au plancher) → modalité 3

exemple : collaborateur en mode projet avec un salaire de 58 000 euros annuels bruts (inférieur au plancher) → modalité 2