



**Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps
de travail**

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



Sommaire

Préambule	4
Objectif du présent accord	4
Spécificité des métiers du conseil	4
1 Mise en œuvre	5
1.1 Champ d'application	5
1.2 Date de mise en œuvre	5
2 Durée du travail	5
2.1 Temps de travail	5
2.2 Jours fériés	5
3 Modalités de gestion du temps de travail	6
3.1 Modalité 1 : modalité de référence	6
3.1.1 Population concernée	6
3.1.2 Définition	6
3.1.3 Modalité de prise des jours de réduction du temps de travail	7
3.1.4 Calcul des heures supplémentaires	7
3.1.5 Contingent d'heures supplémentaires	7
3.1.6 Repos compensateur	8
3.1.7 Récupération des heures supplémentaires	8
3.2 Modalité 2 : modulation du temps de travail	8
3.2.1 Population concernée	8
3.2.2 Définition	8
3.2.3 Calcul des heures supplémentaires	10
3.2.4 Contingent d'heures supplémentaires	10
3.3 Modalité 3 : modalité de réalisation de missions	11
3.3.1 Population concernée	11
3.3.2 Définition	11
3.3.3 Modalité de prise des jours de réduction du temps de travail	12
3.3.4 Modalités de décompte du temps de travail	12
3.4 Modalité 4 : modalité de réalisation de missions avec autonomie complète	13
3.4.1 Population concernée	13
3.4.2 Définition	13
3.4.3 Modalité de prise des jours de réduction du temps de travail	13
3.4.4 Modalités de décompte du temps de travail	14
3.5 Modalité 5 : cadres dirigeants	14
4 Modalités de prise des jours de réduction du temps de travail	15
4.1 Période de référence	15
4.2 Procédure applicable à la prise des jours de réduction du temps de travail	15
5 Rémunération	16
5.1 Incidence sur les rémunérations	16
5.2 Lissage des rémunérations	16
5.3 Incidence sur les rémunérations des Specialists GBP/GSO et équivalents BPM	16
6 Report des congés payés	17
7 Formation	17
8 Situations particulières	17
8.1 Temps partiel	17
8.1.1 Impact de la réduction du temps de travail sur les horaires des salariés à temps partiel	17

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

8.1.2 Impact de la réduction du temps de travail sur les rémunérations des salariés à temps partiel	18
8.2 Nouveaux embauchés	18
8.3 Solde de tout compte	19
8.4 Absences prolongées	19
8.5 Promotions	19
8.6 Titulaires de contrat à durée déterminée	19
8.7 Collaborateurs expatriés à l'étranger	20
8.8 Collaborateurs détachés à l'étranger	20
9 Période de transition	20
9.1 Modalité 1 : modalité de référence	20
9.2 Modalité 2 : modulation du temps de travail	20
9.3 Modalité 3 : réalisation de missions	21
9.4 Modalité 4 : réalisation de missions avec autonomie complète	21
10 Durée de l'accord	21
11 Suivi de l'accord	21
12 Révision de l'accord	21
13 Dénonciation de l'accord	22
14 Clause de non cumul	22
15 Publicité de l'accord	22
Annexe 1 Commission de paritaire de suivi de la réduction du temps de travail	23
Annexe 2 Incidence sur les rémunérations des Specialists GBP/GSO et C et D BPM	
Calcul des augmentations de salaire au 1er mars 2000	25
Annexe 3 Matrice des modalités de réduction du temps de travail	26
Annexe 3 (suite)	27
Annexe 4 Exemple de programmation trimestrielle indicative pour la modulation du temps de travail	28

CONFIDENTIEL
Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



Préambule

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la Direction et les Partenaires Sociaux se sont réunis afin de définir conjointement les modalités d'aménagement et d'organisation de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail en considération des contraintes personnelles des collaborateurs et des impératifs économiques du Cabinet, notamment en raison de la nature des tâches effectuées par les collaborateurs supposant une large part de création ou de conception qui implique une autonomie dans l'organisation de leur travail.

Andersen Consulting se positionne comme un acteur majeur de la création d'emploi dans son secteur d'activité. En effet, le cabinet a créé, entre le 1er janvier et le 31 décembre 1999, 254 postes de travail dont deux tiers sont occupés par de jeunes diplômés. Le plan de recrutement pour l'année 2000 prévoit l'embauche de 500 nouveaux collaborateurs, ce qui représente la création d'environ 300 postes de travail. Il a été estimé que la mise en place de la réduction du temps de travail générera un total d'environ 29 emplois pour les fonctions de support (GBP/GSO) et BPM sur l'ensemble des sites concernés par le présent accord.

De plus, Andersen Consulting rappelle l'ensemble des efforts effectués en matière de gestion des ressources humaines, notamment le développement de la politique de formation et la mise en place d'une politique salariale compétitive.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

Objectif du présent accord

Les parties signataires souhaitent mettre tout en œuvre pour appliquer la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 dans l'entreprise.

Cet accord a été rédigé dans le souci de concilier les différentes exigences propres aux métiers de chacun au sein de l'entreprise, en proposant des mesures de réduction du temps de travail aisément applicables.

Spécificité des métiers du conseil

La gestion de notre cabinet de Conseil est placée sous contrainte économique forte. En effet, nos métiers s'exercent dans un environnement très concurrentiel dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- le caractère intellectuel de nos prestations impliquant une proportion très importante de cadres hautement qualifiés dans nos équipes,
- le développement du partenariat avec nos clients exigeant une adaptation constante à leurs besoins et à leurs contraintes spécifiques,
- l'exercice des missions en majeure partie sur les sites de nos clients pouvant impliquer un niveau important de déplacements,
- l'allongement de la durée des missions clients entraînant une plus grande souplesse dans la gestion des équipes,
- les fonctions de support devant assurer un niveau de service de qualité afin de répondre aux exigences des métiers du conseil.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

Ac Andersen
Consulting

1 Mise en œuvre

1.1 Champ d'application

Cet accord couvre les mesures d'application de la réduction du temps de travail applicables à l'ensemble des collaborateurs d'Andersen Consulting SA et d'Andersen Consulting Informatique SA.

1.2 Date de mise en œuvre

Les parties signataires conviennent de l'application des mesures de réduction du temps de travail décrites dans le présent accord à compter du 1er février 2000.

2 Durée du travail

2.1 Temps de travail

Le temps de travail effectif est réduit de 39 heures à 35 heures hebdomadaires. Le temps de travail des collaborateurs concernés peut être apprécié sur l'année en fonction des modalités d'application décrites ci-dessous (modalités 1 et 2).

Les mesures qui suivent, au travers des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, permettent aux collaborateurs concernés par les modalités 3 et 4 décrites ci-dessous, de disposer de 10 jours de réduction du temps de travail au minimum par réduction du nombre actuel de jours travaillés de 227 jours à 217 jours.

Conformément à la loi du 19 janvier 2000, les collaborateurs relevant de la modalité 5 sont exclus du champ d'application du présent accord.

La période de référence retenue pour l'appréciation du temps de travail est l'année fiscale (1er septembre au 31 août).

Chaque début d'année fiscale, les collaborateurs seront informés par le service des Ressources Humaines de la durée du temps de travail ou du nombre de jours de réduction du temps de travail en fonction de la modalité dont ils dépendent.

2.2 Jours fériés

Les parties signataires conviennent que les jours fériés, coïncidant avec un jour ouvré, restent non travaillés et payés.

Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir :

- | | | |
|-------------------|------------------------|----------------|
| • 1er janvier | • Jeudi de l'Ascension | • 1er novembre |
| • Lundi de Pâques | • Lundi de Pentecôte | • 11 novembre |
| • 1er mai | • 14 juillet | • 25 décembre |
| • 8 mai | • 15 août | |

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



Les collaborateurs, dont le lieu habituel de travail est situé à Hambach, bénéficient en vertu de l'ordonnance du 16 août 1892 applicable en Alsace-Moselle, des jours fériés supplémentaires suivants :

- Vendredi Saint
- 26 décembre

2.3 Dénonciation du Jour Partner

L'usage d'entreprise, selon lequel les collaborateurs bénéficient d'un jour offert par les Associés durant les fêtes de fin d'année, est dénoncé. Le jour Partner de fin d'année 1999 ayant été respecté, cette dénonciation prend effet à compter de l'année 2000.

2.4 Maintien des avantages conventionnels

Les avantages issus de la Convention Collective Nationale Syntec, notamment les jours d'ancienneté, sont maintenus.

3 Modalités de gestion du temps de travail

3.1 Modalité 1 : modalité de référence

3.1.1 Population concernée

Fonctions de support (GBP/GSO) : Assistants et Analysts.

BPM : E, F, G et H position based.

BI : Speciality skills (Software Developer).

3.1.2 Définition

La durée du temps de travail de ces collaborateurs est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année. L'horaire annuel est calculé chaque début d'année fiscale selon le mode de calcul suivant :

Nombre de jours calendaires dans l'année - (nombre de jours de congés payés ouvrés + nombre de jours fériés ouvrés + nombre de jours de week-end) = nombre de jours travaillés dans l'année.

Nombre de jours travaillés dans l'année / nombre de jours travaillés par semaine = nombre de semaines travaillées dans l'année.

Nombre de semaines travaillées dans l'année x 35 heures = nombre d'heures travaillées dans l'année.

En tout état de cause, cet horaire ne pourra dépasser le plafond légal maximum de 1600 heures.

Ce nombre d'heures travaillées sert de référence au décompte des heures supplémentaires telles que visées ci-après.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



Exemple : calcul applicable à la période de référence comprise entre le 1er septembre 2000 et le 31 août 2001 :

$365 - (25+9+104) = 227$ jours travaillés

$227/5 = 45,4$ semaines travaillées

$45,4 \times 35 = 1589$ heures travaillées

Les collaborateurs concernés bénéficient d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures et de 23 jours de réduction du temps de travail.

Des modalités différentes pourront être décidées, après accord du Comité d'Entreprise, pour faire face à des impératifs de service.

La répartition des horaires est définie par chaque responsable de service, en fonction des impératifs liés à l'activité.

3.1.3 Modalité de prise des jours de réduction du temps de travail

Pour les collaborateurs concernés, les 23 jours de réduction du temps de travail sont pris de la façon suivante :

- 5 jours sont fixés par l'employeur lors de la fermeture annuelle du Cabinet,
- 6 jours sont fixés par le responsable hiérarchique ou le responsable de la mission après respect d'un délai de prévenance de 1 mois,
- 12 jours sont fixés à l'initiative du collaborateur, selon la procédure définie à l'article 4.2.

Compte tenu des spécificités du service, l'horaire hebdomadaire des collaborateurs travaillant au Communication Center est fixé à 33 heures 50 et 10 jours de réduction du temps de travail leurs sont attribués. Ces 10 jours sont fixés de la façon suivante :

- 5 jours sont fixés par l'employeur lors de la fermeture annuelle du Cabinet,
- 5 jours sont fixés à l'initiative du collaborateur, selon la procédure définie à l'article 4.2.

3.1.4 Calcul des heures supplémentaires

Les heures travaillées au delà de l'horaire annuel calculé conformément aux dispositions décrites au 3.1.2, sont des heures supplémentaires dans la mesure où elles correspondent à un travail expressément demandé par le responsable hiérarchique ou le responsable de la mission.

Ont également la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées au delà de l'horaire hebdomadaire de 39 heures et répondant aux mêmes conditions que celles exposées précédemment.

3.1.5 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures annuelles par collaborateur. Ce contingent s'apprécie entre le 1er septembre et le 31 août.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail Andersen
Consulting

3.1.6 Repos compensateur

Les repos compensateurs légaux doivent être pris dans un délai maximum de 6 mois à compter de l'ouverture du droit.

3.1.7 Récupération des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article L.212-6 du code du travail et afin de promouvoir la réduction du temps de travail, toutes heures supplémentaires et bonifications ou majorations y afférentes ont vocation à être récupérées en cours d'année fiscale. Conformément aux dispositions légales, les heures supplémentaires et bonifications ou majorations y afférentes, qui n'auront pu être récupérées, seront payées. Ces repos doivent être pris par journée entière ou par demi-journée avant la fin de la période de référence.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3.2 Modalité 2 : modulation du temps de travail

3.2.1 Population concernée

Ne sont concernés que les collaborateurs astreints, pour l'exercice de leur mission, à assurer la continuité des prestations dues à certains client BPM, indépendamment de leur niveau ou de la catégorie dont ils relèvent.

3.2.2 Définition

Les collaborateurs concernés sont contraints d'assurer la continuité des prestations dues aux clients et à offrir une couverture de plage horaire plus ample que les horaires habituels de travail. A titre d'illustration, ces collaborateurs sont notamment amenés à assurer la continuité de l'exploitation informatique, à adapter leurs horaires de travail au rythme de la production du client, à travailler en équipe ou à travailler la nuit. Pour cette raison, une modulation du temps de travail est mise en place selon les modalités suivantes :

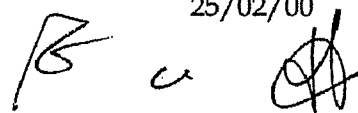
- La durée du temps de travail des collaborateurs concernés est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année. L'horaire annuel est calculé chaque début d'année fiscale selon le mode de calcul suivant :

Nombre de jours calendaires dans l'année - (nombre de jours de congés payés ouvrés + nombre de jours fériés ouvrés + nombre de jours de week-end) = nombre de jours travaillés dans l'année.

Nombre de jours travaillés dans l'année / nombre de jours travaillés par semaine = nombre de semaines travaillées dans l'année.

Nombre de semaines travaillées dans l'année x 35 heures = nombre d'heures travaillées dans l'année.

En tout état de cause, cet horaire ne pourra dépasser le plafond légal maximum de 1600 heures.



CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



Ce nombre d'heures travaillées sert de référence au décompte des heures supplémentaires telles que visées ci-après.

Exemple : calcul applicable à la période de référence comprise entre le 1er septembre 2000 et le 31 août 2001 :

$$365 - (25+9+104) = 227 \text{ jours travaillés}$$

$$227/5 = 45,4 \text{ semaines travaillées}$$

$$45,4 \times 35 = 1589 \text{ heures travaillées}$$

- Pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de la mission, l'horaire hebdomadaire de travail peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs concernés de façon à ce que les heures effectuées au delà de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en deçà de cet horaire hebdomadaire moyen, dans le cadre de la période de référence.
- Une programmation indicative de la modulation est établie trimestriellement, service par service ou équipe par équipe, après consultation du Comité d'Etablissement et communiquée à chaque collaborateur concerné 15 jours avant sa mise en place. Les variations d'horaires liées à des modifications de la charge de travail font l'objet d'une consultation préalable du Comité d'Etablissement et d'une notification aux collaborateurs concernés en respectant un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés.
- La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. De façon symétrique et pour respecter l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, certaines semaines peuvent être non travaillées.
- D'une manière générale, les périodes de basse activité sont constatées en période estivale ainsi qu'en début d'année civile. En revanche, les périodes de forte activité sont constatées entre les mois de février et de juin ainsi qu'entre les mois d'octobre et de décembre. Cependant, ces périodes sont identifiées à titre indicatif et sont susceptibles d'être modifiées en fonction du rythme adopté par chaque client.
- La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année indépendamment de l'horaire réellement accompli. Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.
- Lorsque le nombre d'heures réellement accompli par le collaborateur est inférieur à celui correspondant à l'application, durant la période de référence, de la moyenne hebdomadaire prévue, les heures en débit ne sont pas reportées et travaillées durant la période de référence suivante.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



- En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la rémunération du collaborateur est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue. Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En revanche, ces heures ne sont pas déduites du solde de tout compte en cas de licenciement pour motif économique ou lorsque la mission se termine avant la fin de la période de modulation.
- Le Cabinet peut recourir au travail temporaire, notamment en période de forte activité ou pour remplacer les salariés absents.
- Le travail habituel de nuit donne lieu, conformément à l'article 37 ETAM de la Convention Collective Nationale Syntec, à une majoration de salaire de 25%. Cette majoration peut être convertie en temps équivalent.
- Les collaborateurs liés par un contrat de travail à durée déterminée ou par un contrat de travail temporaire, sont amenés à travailler, pendant la durée de leur mission, selon les rythmes définis au présent chapitre.
- Si le volume de travail se révèle être inférieur aux prévisions, la Direction prendra toutes les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel.

3.2.3 Calcul des heures supplémentaires

Pour les collaborateurs concernés, les heures supplémentaires sont définies selon les modalités suivantes :

- Les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée légale hebdomadaire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu aux bonifications ou majorations et aux repos compensateurs légaux.
- Seules les heures effectuées, au-delà de l'horaire annuel normal déterminé par le calcul défini au 3.2.2 ont la nature d'heures supplémentaires. Elles donnent lieu aux bonifications ou majorations ainsi qu'aux repos compensateurs légaux et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3.2.4 Contingent d'heures supplémentaires

Ce contingent est fixé à 90 heures annuelles par collaborateur. Ce contingent s'apprécie entre le 1er septembre et le 31 août.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



3.3 Modalité 3 : modalité de réalisation de missions

3.3.1 Population concernée

BI : Analysts et Consultants rattachés aux compétences Process, Change management, Technology et Strategy.

Fonctions de support (GBP/GSO) : Specialists.

BPM : E, F, C et D project-oriented people et C et D position based.

3.3.2 Définition

La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs est effectuée en nombre de jours ou demi-journées, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement. Est une demi-journée travaillée, toute période de travail effectuée soit avant 13 heures soit après 13 heures. Ce décompte du temps de travail en jours est exclusif d'un décompte en heures. Ces salariés ne peuvent travailler plus de 217 jours par an.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est calculé de la façon suivante :

Nombre de jours calendaires dans l'année - (nombre de jours de congés payés ouvrés + nombre de jours fériés ouvrés + nombre de jours de week-end) = nombre de jours travaillés dans l'année.

Nombre de jours travaillés dans l'année - plafond maximum légal de 217 jours = nombre de jours de réduction du temps de travail.

En tout état de cause, le nombre de jours de réduction du temps de travail, issu de ce calcul, ne peut être inférieur à 10.

Exemple : calcul applicable à la période de référence comprise entre le 1er septembre 2000 et le 31 août 2001 :

$365 - (25 + 9 + 104) = 227$ jours travaillés

$227 - 217 = 10$ jours de réduction du temps de travail.

Afin de permettre le bon fonctionnement des équipes de travail, les collaborateurs concernés par cette modalité sont tenus de respecter l'horaire habituel de travail du service ou de l'équipe projet applicable au sein du Cabinet ou au sein du site de rattachement.

Dans un souci de limiter la flexibilité du temps de travail des collaborateurs concernés, les heures de suractivité sont des heures effectuées au-delà des horaires de travail communément admis dans le cadre des métiers de service de prestations intellectuelles, soit un horaire hebdomadaire théorique de 40 heures. Elles ont vocation à être compensées par journées entières au cours de l'année fiscale par un repos d'une durée équivalente, notamment pendant les périodes d'inter mission. Une journée équivaut à la récupération de 8 heures de suractivité. Lorsque ces heures de suractivité n'auront pu être récupérées en raison d'impératifs de service durant la période de référence, ces heures seront rémunérées à 100%.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail Andersen
Consulting

3.3.3 Modalité de prise des jours de réduction du temps de travail

Pour les collaborateurs concernés, les 10 jours de réduction du temps de travail sont fixés de la façon suivante :

- 5 jours sont fixés à l'initiative de l'employeur lors de la fermeture annuelle du Cabinet,
- les jours restants sont fixés à l'initiative du collaborateur en fonction du nombre de jours déterminé par application du calcul défini au 3.3.2.

3.3.4 Modalités de décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail en nombre de jours ne fait pas obstacle à l'application des dispositions des articles L. 220-1 et L. 221-4 du code du travail en vertu desquels les collaborateurs concernés bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimum de 24 heures consécutives, soit un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Il ne peut être demandé aux collaborateurs de travailler plus de 6 jours par semaine conformément aux dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail.

Le 1er et le 15 de chaque mois, les collaborateurs doivent remettre à la Direction un relevé décrivant leur charge de travail, notamment des heures de suractivité éventuellement effectuées au cours de la quinzaine précédente. Ce relevé devra être établi en utilisant le système auto déclaratif en vigueur au sein du Cabinet et devra être connu de et approuvé par le responsable hiérarchique ou le responsable de la mission (ou le service Gestion des affectations/Scheduling pendant les périodes d'inter mission).

Les éventuels jours travaillés au-delà du plafond maximal annuel de 217 jours doivent impérativement être compensés par un repos équivalent durant les 3 premiers mois de l'année fiscale suivante, dans le respect des dispositions légales. Ce nombre de jours réduit le nombre maximum de jours travaillés (217 jours) de l'année durant laquelle ils sont pris.

Un avenant au contrat de travail de chaque cadre est établi exposant les modalités de ce forfait tel qu'il résulte du présent accord et de la loi du 19 janvier 2000. Il précise notamment le nombre de jours maximum travaillés, l'amplitude et les temps de repos à respecter.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

3.4 Modalité 4 : modalité de réalisation de missions avec autonomie complète

3.4.1 Population concernée

BI : Senior Consultants de la compétence Strategy, Managers et Senior Managers.

Fonctions de support (GBP/GSO) : Managers et Senior Managers.

BPM : A et B project-oriented people et position based.

3.4.2 Définition

La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs est effectuée en nombre de jours ou demi-journées, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement. Est une demi-journée travaillée, toute période de travail effectuée soit avant 13 heures soit après 13 heures. Ces salariés ne peuvent travailler plus de 217 jours par an.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est défini de la façon suivante :

Nombre de jours calendaires dans l'année - (nombre de jours de congés payés ouvrés + nombre de jours fériés ouvrés + nombre de jours de week-end) = nombre de jours travaillés dans l'année.

Nombre de jours travaillés dans l'année - plafond maximum légal de 217 jours = nombre de jours de réduction du temps de travail.

En tout état de cause, le nombre de jours de réduction du temps de travail, issu de ce calcul, ne peut être inférieur à 10.

Exemple : calcul applicable à la période de référence comprise entre le 1er septembre 2000 et le 31 août 2001 :

$365 - (25+9+104) = 227$ jours travaillés

$227 - 217 = 10$ jours de réduction du temps de travail.

3.4.3 Modalité de prise des jours de réduction du temps de travail

Pour les collaborateurs concernés, les 10 jours de réduction du temps de travail sont fixés de la façon suivante :

- 5 jours sont fixés par l'employeur lors de la fermeture annuelle du Cabinet,
- les jours restants sont fixés à l'initiative du collaborateur en fonction du nombre de jours déterminé par application du calcul défini au 3.4.2.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



3.4.4 Modalités de décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail en nombre de jours ne fait pas obstacle à l'application des dispositions des articles L. 220-1 et L. 221-4 du code du travail en vertu desquels les collaborateurs concernés bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimum de 24 heures consécutives, soit un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Il ne peut être demandé aux collaborateurs de travailler plus de 6 jours par semaine conformément aux dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail.

Bien que l'activité de ces collaborateurs s'inscrive dans le cadre des horaires de travail communément admis pour les professions de service de prestations intellectuelles, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sera recherché.

Le 1er et le 15 de chaque mois, les collaborateurs doivent remettre à la Direction un relevé décrivant leur charge de travail. Ce relevé devra être établi en utilisant le système auto déclaratif en vigueur au sein du Cabinet.

Les éventuels jours travaillés au-delà du plafond maximal annuel de 217 jours doivent impérativement être compensés par un repos équivalent durant les 3 premiers mois de l'année fiscale suivante, dans le respect des dispositions légales. Ce nombre de jours réduit le nombre maximum de jours travaillés (217 jours) de l'année durant laquelle ils sont pris.

Un avenant au contrat de travail de chaque cadre est établi exposant les modalités de ce forfait tel qu'il résulte du présent accord et de la loi du 19 janvier 2000. Il précise notamment le nombre maximum de jours travaillés, l'amplitude et les temps de repos à respecter.

3.5 Modalité 5 : cadres dirigeants

Sont exclus du présent accord les Associés et Associate Partners (ou tout autre intitulé équivalent) ainsi que les mandataires sociaux correspondant à la définition des cadres dirigeants de la loi du 19 janvier 2000.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

4 Modalités de prise des jours de réduction du temps de travail

4.1 Période de référence

La période de référence pour le suivi du temps de travail est l'année fiscale : du 1er septembre au 31 août. Les droits sont ouverts dès le 1er septembre de l'année considérée. Les jours de réduction du temps de travail doivent impérativement être pris dans le cadre de cette période de référence et sont décomptés de la même façon que les congés payés. Les collaborateurs disposent de la faculté de regrouper des jours de réduction du temps de travail avec des jours de congés payés.

4.2 Procédure applicable à la prise des jours de réduction du temps de travail

Les dates de fermeture annuelle du Cabinet sont fixées par l'employeur et transmis aux collaborateurs en début d'année fiscale.

Chaque collaborateur devra être informé un mois avant la date choisie par le responsable hiérarchique ou le responsable de la mission pour les jours de réduction du temps de travail fixés à son initiative.

La prise des jours de réduction du temps de travail à l'initiative des collaborateurs est subordonnée à l'accord de la hiérarchie (ou du service Gestion des affectations/Scheduling pendant les périodes d'inter mission) et au respect de la procédure applicable aux congés payés. Les jours de réduction du temps de travail doivent être pris par journée entière et non par demi-journée sauf demande expresse du collaborateur.

Si en raison d'impératifs de service, certains collaborateurs sont amenés, à titre individuel, à travailler durant la fermeture annuelle du Cabinet, ces jours travaillés doivent impérativement être récupérés dans la période comprise entre le 1er décembre et le 28 ou 29 février.

Lorsque l'ensemble d'un service ou d'une équipe projet ne peut interrompre ses prestations lors de la fermeture annuelle du Cabinet, les 5 jours de fermeture annuelle du Cabinet sont pris à l'initiative du collaborateur avant la fin de la période de référence.

Lorsque la prise d'une journée de réduction du temps de travail coïncide avec un jour férié, cette journée n'est pas déduite du nombre de jours de réduction du temps de travail dont bénéficie le collaborateur concerné.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

5 Rémunération

5.1 Incidence sur les rémunérations

Lors de la réduction de la durée légale du temps de travail de 39 heures à 35 heures au 1er février 2000, les rémunérations des collaborateurs seront maintenues. Les grilles actuelles de salaire seront maintenues pour les nouveaux embauchés. Conformément à la politique salariale attractive pratiquée au sein du Cabinet, il sera procédé à des augmentations de salaire au mois de septembre 2000 après la négociation annuelle obligatoire.

5.2 Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année indépendamment de l'horaire réellement accompli. Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

5.3 Incidence sur les rémunérations des Specialists GBP/GSO et C et D position based BPM

De façon à prendre en compte les différences entre les modalités d'application de la réduction du temps de travail, les grilles de salaire des Specialists et C et D position based BPM, dont le décompte du temps de travail est effectué en nombre de jours, seront réévaluées de 4% au 1er mars 2000.

Ces nouveaux positionnement seront maintenus compte tenu des évolutions du marché. Les salaires des Specialists et C et D position based BPM se trouvant en dessous de la nouvelle grille seront portés au minimum de la nouvelle grille fixé au 1er mars 2000. L'augmentation sera de 4%.

En cas de promotion à l'une de ces catégories, Specialists, C, D position based BPM, les règles suivantes s'appliqueront :

- Promotion de mars : le calcul le plus favorable entre :
 - la mise au minimum de la grille de salaire applicable à la catégorie considérée, et
 - la moitié du merit increase ajouté de 4% dus à la promotion et 4% dus à la réduction du temps de travail.
- Promotion de septembre : les règles appliquées tiendront compte de l'augmentation de 4% de la grille de salaire.

Les salaires des Specialists et C et D position based BPM, dont le décompte du temps de travail est effectué en nombre de jours, seront augmentés au 1er mars 2000 en fonction du positionnement des salariés dans la nouvelle grille selon les règles définies en Annexe 2.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



6 Report des congés payés

Dix jours de congés maximum peuvent être reportés et pris durant les 3 premiers mois (1er juin au 31 août) de la période de référence suivante lorsque ces congés n'auront pu être pris pour les raisons suivantes :

- une période importante de suractivité,
- un refus de la part de l'employeur pour des impératifs liés à la réalisation de la mission du client ou à la réalisation d'un projet interne d'une importance particulière et dans le respect des dispositions légales,
- un déplacement à l'étranger de longue durée.

Les autres cas seront examinés individuellement par la Direction des Ressources Humaines.

7 Formation

Les temps de formation des collaborateurs proposés par Andersen Consulting sont considérés comme du temps de travail effectif.

8 Situations particulières

8.1 Temps partiel

8.1.1 Impact de la réduction du temps de travail sur les horaires des salariés à temps partiel

Les collaborateurs travaillant à temps partiel peuvent bénéficier des possibilités suivantes après accord de l'employeur :

- Possibilité 1 : les collaborateurs à temps partiel peuvent demander un passage à temps plein.
- Possibilité 2 : les collaborateurs à temps partiel peuvent opter pour le maintien de leur horaire actuel.
- Possibilité 3 : les collaborateurs à temps partiel peuvent demander une réduction de leur horaire de travail, qui sera accordée en fonction des nécessités du service dont ils dépendent.

Le service des Ressources Humaines demandera à chaque collaborateur à temps partiel leur souhait dans un délai d'un mois à compter de la date de signature du présent accord.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



8.1.2 Impact de la réduction du temps de travail sur les rémunérations des salariés à temps partiel

Les rémunérations des collaborateurs travaillant à temps partiel seront révisées afin de prendre en compte l'impact de la réduction du temps de travail.

Exemple : les cas envisagés ci-dessous sont indiqués à titre d'illustration

- Possibilité 1 : le collaborateur bénéficiera, pour une durée hebdomadaire de travail fixée à 35 heures, d'une rémunération calculée sur la base de 39 heures.
- Possibilité 2 : le collaborateur, dont la durée contractuelle de travail est fixée à 32 heures hebdomadaires, bénéficiera d'une rémunération équivalente à 32/35ème calculée sur la base d'un salaire de 39 heures.
- Possibilité 3 : le collaborateur, dont la durée contractuelle de travail est réduite de 32 heures à 28 heures, bénéficiera d'une rémunération équivalente à 28/35ème calculée sur la base d'un salaire de 39 heures.

Les collaborateurs travaillant à temps partiel ne bénéficiant pas de jours de réduction du temps de travail, les 5 jours fixés par l'employeur, lors de la fermeture annuelle du Cabinet, sont des jours de congés payés, excepté lorsque ces 5 jours ne pourront être pris à cette période en raison d'impératifs de services.

8.1.3 Procédure de demande de passage à temps partiel ou à temps complet

Les collaborateurs à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel ou les collaborateurs à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet, doivent en formuler la demande par lettre recommandée avec accusé de réception précisant la durée souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Cette demande doit être adressée au service des Ressources Humaines 2 mois avant cette date.

Tout collaborateur, ayant formulé une demande de passage à temps partiel ou à temps complet, acceptée par l'employeur, s'engage à conserver le nouvel horaire pendant une durée d'au moins un an.

8.2 Nouveaux embauchés

Les collaborateurs embauchés au cours de l'année fiscale bénéficient d'un nombre de jours de réduction du temps de travail calculé au prorata de leur temps de présence durant la période de référence en cours au sein du Cabinet. Les droits sont ouverts à compter de la date de leur entrée effective au sein du Cabinet.

Lorsque l'entrée effective du collaborateur au sein de l'entreprise se situe entre le 1er et le 15 du mois, le mois complet sera pris en compte pour le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail. Lorsque cette entrée effective se situe entre le 16 et le 31 du mois, la moitié du mois sera prise en compte pour le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail. En tout état de cause, ce nombre de jours sera arrondi à l'entier le plus proche.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



8.3 Solde de tout compte

En cas de départ du Cabinet au cours de la période de référence, il est établi un décompte prorata temporis des droits acquis et des jours de réduction du temps de travail pris.

8.4 Absences prolongées

En cas d'absences prolongées dues à la maladie, la maternité ou pour convenance personnelle (par exemple, congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à temps plein), le nombre de jours de réduction du temps de travail des collaborateurs concernés sera calculé au prorata de leur temps de présence au sein du Cabinet durant la période de référence en cours, dès lors que la durée de ces absences dépassera 14 jours calendaires au cours des 30 derniers jours. Il est rappelé que les absences liées à la maladie doivent être justifiées par un certificat médical.

Cependant, lorsqu'une absence justifiée liée à la maladie survient avant une période de prise de jours de réduction du temps de travail, la prise de ces jours est reportée à une date ultérieure. En revanche, lorsque la maladie se déclenche au cours d'une période de prise de jours de réduction du temps de travail, ces jours sont déduits du contingent de jours de réduction du temps de travail dont bénéficie le collaborateur.

8.5 Promotions

Lors des promotions se déroulant au mois de mars de chaque année, il est procédé à un solde établi prorata temporis des droits acquis et des jours de réduction du temps de travail pris ainsi que des heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, par les Analysts GBP/GSO promus Specialists GBP/GSO ou E position based BPM promus D position based BPM, en raison des différentes modalités de décompte du temps de travail applicables à ces catégories. Lorsque le solde des jours de réduction du temps de travail pris est supérieur à 12,5 jours, il est procédé à une régularisation sur les congés payés.

Lors des promotions se déroulant au mois de mars de chaque année, il est procédé à un solde des heures de suractivité pour les Specialists GBP/GSO ou consultants BI promus Managers et C position based ou project-oriented people BPM promus Managers.

8.6 Titulaires de contrat à durée déterminée

Les titulaires de contrat à durée déterminée bénéficient des modalités définies au présent accord en fonction de la catégorie dont ils dépendent.

Lorsqu'un collaborateur n'a pas acquis le nombre de jours de réduction du temps de travail nécessaire à la date de fermeture annuelle du Cabinet, les jours manquants fixés sont des jours de congés payés.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

8.7 Collaborateurs expatriés à l'étranger

Les collaborateurs, dont l'affectation à l'étranger est prévue pour une longue durée et bénéficiant du régime de sécurité sociale applicable aux expatriés, sont exclus des dispositions du présent accord.

8.8 Collaborateurs détachés à l'étranger

Les collaborateurs détachés à l'étranger, pour une mission dont la durée n'excède pas 2 ans, bénéficient des dispositions du présent accord en fonction de la catégorie dont ils dépendent.

9 Période de transition

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du temps de travail et de la période de référence applicable au sein du Cabinet, les modalités définies dans le présent chapitre sont applicables durant la période de transition du 1er février au 31 août 2000.

9.1 Modalité 1 : modalité de référence

Les collaborateurs concernés par la « modalité de référence » (Cf. : 3.1) bénéficient, pendant la période de transition, de 13 jours de réduction du temps de travail fixés de la façon suivante :

- 7 jours sont fixés à l'initiative du collaborateur,
- 6 jours seront fixés à l'initiative du responsable hiérarchique ou du responsable de la mission.

Les autres modalités applicables aux collaborateurs concernés restent inchangées.

9.2 Modalité 2 : modulation du temps de travail

Les dispositions définies à l'article 3.2 sont applicables aux collaborateurs concernés pendant la période de transition. L'horaire applicable à ces collaborateurs est défini selon le calcul suivant :

Nombre de jours de la période (213) - (nombre de jours de congés payés ouvrés + nombre de jours fériés ouvrés (7) + nombre de jours de week-end (60)) = nombre de jours travaillés

Nombre de jours travaillés / nombre de jours travaillés par semaine = nombre de semaines travaillées.

Nombre de semaines travaillées x 35 heures = nombre d'heures travaillées.

Les autres modalités applicables aux collaborateurs concernés restent inchangées.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



9.3 Modalité 3 : réalisation de missions

Pendant la période de transition, les collaborateurs concernés par la modalité « réalisation de missions » (Cf. : 3.3) bénéficient de 5 jours de réduction du temps de travail fixés à l'initiative du collaborateur.

Les autres modalités applicables aux collaborateurs concernés restent inchangées.

9.4 Modalité 4 : réalisation de missions avec autonomie complète

Pendant la période de transition, les collaborateurs concernés par la modalité « réalisation de missions avec autonomie complète » (Cf. : 3.4) bénéficient de 5 jours de réduction du temps de travail fixés à l'initiative du collaborateur.

Les autres modalités applicables aux collaborateurs concernés restent inchangées.

10 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

11 Suivi de l'accord

Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'instaurer un suivi de l'application du présent accord. En conséquence, une commission de suivi de la réduction du temps de travail, dont les conditions de fonctionnement sont décrites en Annexe 1, est instituée.

12 Révision de l'accord

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord à tout moment de son application selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

Ac Andersen
Consulting

13 Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

14 Clause de non cumul

Les avantages provenant du présent accord sont à valoir sur ceux qui pourraient résulter à l'avenir de l'application des textes légaux réglementaires ou conventionnels.

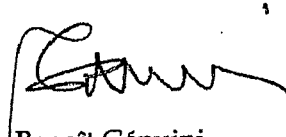
En cas de survenance de dispositions légales ou conventionnelles modifiant l'économie générale de cet accord, les deux parties se réuniront afin, tout en conservant leur droit de dénonciation et de révision, d'adapter le contenu de l'accord à ces nouvelles dispositions.

15 Publicité de l'accord

Le présent accord sera transmis en 5 exemplaires originaux à la Direction Départementale du Travail et l'Emploi et en un exemplaire original au Greffe du Conseil de prud'hommes. Cet accord est disponible pour consultation auprès de la Direction des Ressources Humaines.

En 15 exemplaires,

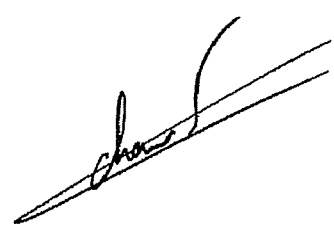
Fait à Paris, le 25 février 2000



Benoît Genuini
Andersen Consulting SA



Fabrice Gosse
Délégué syndical Force Ouvrière



Christian Charvet
Andersen Consulting Informatique SA

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

Ac Andersen
Consulting

Annexe 1

Commission de suivi de la réduction du temps de travail

1 *Objectif de la Commission*

Cette commission a pour objet de suivre la mise en œuvre de l'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction négociés du temps de travail et de définir les éventuelles mesures correctives à adopter.

2 *Composition de la Commission*

Cette Commission est composée de 2 représentants de la Direction et de 4 salariés désignés par les représentants des organisations syndicales signataires dont 3 chargés du suivi de l'application de l'accord à Paris et 1 chargé du suivi à Sophia-Antipolis. Les Comités d'Entreprise ou d'Etablissement sont informés des travaux de la Commission par la Direction. Une demi-journée par trimestre de délégation est attribuée à chaque représentant du personnel siégeant à la présente Commission.

3 *Fonctionnement de la Commission*

Cette Commission siégera une fois par trimestre. La première réunion sera organisée dans les 3 mois suivants la date de mise en œuvre de l'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction négociée du temps de travail.

Les informations suivantes seront transmises aux Partenaires Sociaux à l'occasion des réunions de la présente Commission :

- Un compte rendu de visite des projets (cf., ci-après),
- Un bilan du volume et de la prise des jours de congés payés et des jours de réduction du temps de travail,
- Un bilan du volume des heures supplémentaires et des heures de suractivité effectuées au cours de la période précédente,
- Les indicateurs d'utilisation et de disponibilité.

4 *Dispositif de suivi de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise par les équipes Ressources Humaines/Gestion des affectations (Scheduling)*

Les équipes Ressources Humaines/Gestion des affectations (Scheduling) assureront des visites des projets afin de faciliter et d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction négociés du temps de travail. Une attention particulière sera portée au suivi et au décompte des heures effectivement travaillées. Dans le cas où des difficultés récurrentes apparaîtraient

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail



dans la gestion du temps de travail de l'équipe, une action de médiation sera entreprise en partenariat avec le Management du projet. Un compte rendu de ces visites sera établi et transmis aux membres de la présente Commission.

5 *Suivi individualisé du temps de travail*

Afin de permettre à chaque collaborateur de jouer un rôle de premier plan dans le suivi de son temps de travail, un décompte des jours de congés payés et des jours de réduction du temps de travail acquis et pris ainsi que des heures supplémentaires ou de suractivité effectuées et récupérées sera établi et communiqué à chaque collaborateur. Un point général sera élaboré une fois par an dans le Bilan Social Individualisé.

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail**A** Andersen
Consulting

Annexe 2

Incidence sur les rémunérations des Specialists GBP/GSO et C et D position based BPM

Calcul des augmentations de salaire au 1er mars 2000

	Specialists GBP/GSO	Specialists GSD	C et D position based BPM *			Pourcentage d'augmentation
			Run Center	Business Operations	IT	
Salaires Zone 1						
De:	234 000 FF	277 200 FF	291 200 FF	234 000 FF	277 160 FF	4%
A:	288 799 FF	295 559 FF	334 999 FF	289 999 FF	319 999 FF	4%
Salaires Zone 2						
De:	288 800 FF	295 560 FF	335 000 FF	290 000 FF	320 000 FF	3%
A:	332 799 FF	353 639 FF	379 999 FF	347 999 FF	369 999 FF	3%
Salaires Zone 3						
De:	332 800 FF	353 640 FF	380 000 FF	348 000 FF	370 000 FF	2%
A:	390 207 FF	409 799 FF	429 999 FF	409 999 FF	419 999 FF	2%
Salaires Zone 4						
De:	390 208 FF	409 800 FF	430 000 FF	410 000 FF	420 000 FF	1%
A:	447 360 FF	470 160 FF	488 800 FF	485 160 FF	488 800 FF	1%

* A titre exceptionnel et afin d'harmoniser les pourcentages d'augmentation de salaire liés à la réduction du temps de travail et à l'application aux catégories concernés d'un décompte du temps de travail en nombre de jours, les grilles de salaire des C et D position based BPM ont été fusionnées.

CONFIDENTIEL

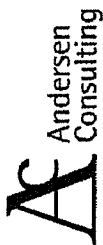
Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

Annexe 3

Matrice des modalités de réduction du temps de travail

	Assistants GBP/GSO Cet H-BPM et Software Developer	Analysts GBP/GSO et E et H position based BPM	Collaborateurs astreints à suivre le rythme de la production du ou des clients BPM	Specialists GBP/GSO et C et D position based BPM
Modalité 1 39 heures et 23 jours RTT	X	X		
Modalité 2 Modulation du temps de travail			X	
35 heures en moyenne annuelle				
Modalité 3 217 jours, 10 jours RTT et heures de suractivité				X

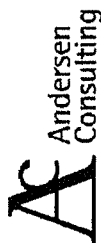
CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

Annexe 3 (suite)

	Analysts B1 et E et F project oriented people BPM	Consultants B1 et C et D project oriented people BPM	Senior Consultants Strategy Managers Senior Managers B1 et GBP/GSO et A et BPM	Associates Partners Partners et Mandataires Sociaux
Modalité 3 217 jours, 10 jours RTT et heures de suractivité	X	X		
Modalité 4 217 jours et 10 jours RTT			X	
Modalité 5 Cadres dirigeants				X

CONFIDENTIEL

Accord d'entreprise d'aménagement
et de réduction négociés du temps de travail

Annexe 4

Modalité 2 : exemple de programmation trimestrielle indicative pour la modulation du temps
de travail

Support BaaN	Equipe A				Equipe B				Horaires de journée									
	5h00 - 13h12																	
	1 heure de pause				15h18 - 23h30				8h30 à 18h30									
1 heure de pause				1 heure de pause				1 heure de pause Arrivée et Départ : plages flexibles				Durée moyenne hebdomadaire Horaires postés						
				7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,50	7,50	7,50	6,00	36		
Majorations à 25 %*				7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	37,88	37,88	7,50	7,50	7,50	6,00	37,5625

*avec majorations converties en temps