

Accord relatif à la mise en place du travail en horaires décalés

Entre la société

Entre la société CGI France, ci-après désignée la Société CGI, au capital de 137 913 933 euros inscrite au RCS de Nanterre et dont le siège social est situé au : Immeuble CB16, 17 place des Reflets, 92 400 Courbevoie et représentée par Monsieur Jean-Michel BATICLE, en qualité de président CGI France

Et,

- L'organisation syndicale F3C-CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Patrick RENAULT en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Youval AMSELLEM en sa qualité de délégué syndical central ;
- Le syndicat CGT représenté par Monsieur Jean-Pierre BAROUKHEL en sa qualité de délégué syndical central ;

D'autre part,

Il est intervenu l'accord ci-après

Préambule

Cet accord s'inscrit pour CGI France dans la volonté de pouvoir répondre aux besoins spécifiques de ses clients sur un marché toujours plus concurrentiel et exigeant.

La capacité de CGI France de recourir au travail en horaires décalés qu'ils soient ou non organisés en travail posté est déterminante pour son développement. Notamment elle détermine la capacité de l'entreprise à offrir à ses clients une offre de prestations plus globale, répondant à leurs besoins et demandes sur les activités, tant pour les nouveaux contrats ou clients, que pour répondre aux besoins d'évolutions des contrats en cours.

Ce type d'organisation du travail doit permettre à CGI France de répondre aux demandes spécifiques et évolutives de ses clients, et de se maintenir sur une part du marché en France, qui concerne principalement les activités de support/assistance aux utilisateurs du SI, Monitoring technique et fonctionnel ou de sécurité sur éléments du SI (applications, infrastructures, équipements, etc...).

Cependant, l'organisation du travail en horaires décalés qu'ils soient ou non organisés en travail posté n'a pas vocation à se généraliser au sein de l'entreprise.

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de recours au travail en horaires décalés qu'ils soient ou non organisés en travail posté, au sein de CGI France, ainsi que les conditions de volontariat, de travail, de repos compensateur et d'indemnisation spécifiques des salariés.

1. Définitions et principes généraux liés à l'organisation d'horaires décalés, postés ou non

1.1 Les horaires décalés

Le travail en horaires décalés consiste à faire intervenir des salarié(e)s à des heures et selon des plages d'intervention différentes de la plage comprise entre 8h00 – 19h00. L'horaire décalé s'entend comme un horaire commençant avant 8h00 ou se terminant après 19h00.

1.2 Le travail en horaires décalés peut s'effectuer en travail posté ou non dans les conditions prévues au présent accord. Les horaires décalés en travail posté

Des vacances composées d'un ou plusieurs salariés qui ont la même heure de prise de poste et la même heure de fin de poste se relaient en roulement successif, ou chevauchant sans interruption de l'activité entre deux vacances successives ou chevauchantes. La planification des horaires des salariés travaillant sur chaque vacation postée est différente par jour et/ou selon les jours de travail de la semaine et peut impliquer des jours de repos différents d'une équipe postée à l'autre.

1.3 Les horaires décalés sans travail posté

Un ou plusieurs salariés sont positionnés en horaires décalés dans une vacation planifiée, sans roulement avec d'autres vacances, dans les conditions définies au présent accord.

1.4 Semaine de travail 6 jours sur 7 jours

Dans le cadre des horaires décalés définis au présent accord, le recours au travail sur 6 jours / 7 jours n'est pas généralisé au sein de CGI France, mais peut être nécessaire à la réalisation de prestations contractuelles clients, qui ne peuvent être réalisées sans ce type d'organisations.

Une prestation client qui se réalise sur une semaine :

- de 5 jours se réalise du lundi au vendredi,
- de 6 jours se réalise du lundi au samedi,
- de 7 jours se réalise du lundi au dimanche.

Dans ce cadre, chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos sur une période de 7 jours, conformément à l'article 3.3 du présent accord.

1.5 Conditions générales des horaires décalés

Dans tous les cas, les horaires décalés qu'ils soient organisés ou non en travail posté :

- Sont organisés sur une période de référence définie de plusieurs semaines et peuvent comporter des heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) et s'organiser sur une semaine de 5 jours ou une semaine de 6 jours, mais l'activité s'arrête nécessairement pendant tout ou partie de la nuit.

Chaque vacation peut être composée d'un ou plusieurs salariés qui travaillent selon les mêmes horaires planifiés (heures de début et heures de fin de poste),

Dès lors que le travail du dimanche existe, CGI respectera la réglementation applicable,

Dès lors que du travail de nuit existe, il sera organisé de manière à ce qu'aucune activité ne se déroule pendant 6 heures continues, positionnées sur toute plage entre 23 heures et 6 heures.

- Les salariés CGI France peuvent travailler selon ces organisations du travail, sur les sites CGI ou sur les sites des clients, ou en télétravail dès lors que celui est validé par le manager, conformément aux dispositions du paragraphe « Salariés concernés », (article 2.2.2),
- Tout travail en horaires décalés des salariés s'organise dans le respect des durées maximales de durée du travail autorisées et des temps de repos minimum obligatoires et des repos compensateurs prévus au présent accord, à l'article 3.3.
- Dans le cadre défini par le présent accord, les plages de travail situées entre 6h00-8h00 et 19h00-21h00, celles de nuit, de samedi, de dimanches et/ou de jours fériés font l'objet d'une indemnisation spécifique établie à l'article 4.1 du présent accord.

1.6 Les horaires décalés de nuit

Les horaires de travail effectués dans la tranche horaire 21h00 - 6h00 sont définis comme des horaires de nuit et font l'objet d'une indemnisation spécifique établie à l'article 4.1 du présent accord.

1.7 Les horaires décalés de samedi

Les horaires de travail effectués le samedi entre 0h00 et 24h00, sont définis comme des horaires de samedi et font l'objet d'une indemnisation et de repos compensateur spécifiques établis à l'article 4.1 du présent accord.

1.8 Les horaires décalés de dimanches et de jours fériés

Les horaires de travail effectués le dimanche et/ou un jour férié entre 0h00 et 24h00, sont définis comme des horaires de dimanche et/ou de jour férié et font l'objet d'une indemnisation et de repos compensateur spécifiques établis à l'article 4.1 du présent accord.

2. Dispositions générales

2.1 Cadre juridique

Le présent accord est conclu en application des dispositions légales en vigueur, notamment la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Le présent accord remplace et se substitue à toutes les dispositions antérieures, accords, usages ou pratiques en matière d'organisation du travail définies au présent accord et portant sur le même objet, en vigueur au sein de CGI France.

A ce titre, l'ensemble des accords et règles applicables au sein de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord, restent applicables dès lors qu'elles n'ont pas été modifiées par des dispositions spécifiques du présent accord et portant sur le même objet.

Notamment, les modalités d'organisation du temps de travail définies contractuellement pour chaque salarié leur restent applicables.

Le présent accord définit les indemnisations du travail en équipes en horaires décalés qu'ils soient ou non organisés en travail posté, y compris partiellement de nuit, de samedi, de dimanche et de jours fériés dans le cadre défini par le présent accord. Il ne permet pas d'organiser le travail selon un horaire continu (24h-24h).

2.2 Périmètre et champs d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés CGI France exerçant leur mission sur le territoire français, dans le cadre des horaires décalés tels que défini au présent accord, qu'ils s'inscrivent dans une organisation en travail posté ou non.

2.2.1 Mode d'organisations visées

Les types d'organisation du travail auxquels s'applique le présent accord répondent à un besoin contractuel client, même spécifique ou temporaire, et qui concernent des prestations dont la réalisation ne peut pas s'exécuter sans la mise en place d'horaires décalés et/ou d'une organisation en travail posté et ce, afin de maintenir une activité ou d'assurer la continuité de services de l'entreprise ou du client. Les métiers de l'entreprise qui nécessitent la mise en place d'horaires décalés, organisés ou non en travail posté, sont principalement les activités de support/assistance aux utilisateurs du SI, Monitoring technique et fonctionnel ou de sécurité sur éléments du SI (applications, infrastructures, équipements, etc...) à l'instar de ce qui est actuellement réalisé dans les Business Unit, Grand Est, Grand Ouest, et FGDC.

Ainsi, les organisations du travail suivantes n'ouvrent pas droit aux dispositions du présent accord, quelles que soient les plages horaires et les jours de travail sur lesquelles elles sont réalisées. Il en est ainsi :

- des astreintes,
- des mises en production,
- des organisations du travail mises en place dans le seul objectif d'optimiser l'économie de contrats dont la rentabilité est défaillante, ou afin de répondre à une urgence opérationnelle.

2.2.2 Salariés concernés

Ne sont pas concernées par les présentes dispositions les personnes se trouvant dans les situations suivantes :

- les salariés en forfait jours,
- les salariés sous contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),
- les stagiaires,
- les salariés en situation de restrictions médicales pour les organisations du travail définies au présent accord,
- les salariés des fonctions centrales et support (assistantes,...), non facturables au client,
- Les salariés remplissant les conditions d'accès au télétravail de l'accord relatif au télétravail, peuvent se porter volontaires pour travailler en horaires décalés qu'ils soient ou non organisés en travail posté, dès lors que leur télétravail est compatible avec ce type d'organisation du travail, et qu'il n'implique aucun horaire de nuit. En effet, les horaires de nuit ne peuvent être effectués en télétravail.

Par ailleurs, sur le plan opérationnel, dès lors que des sociétés sous-traitantes doivent intervenir pour le compte de CGI France selon des organisations du travail définies au présent accord, CGI France s'assurera que ces entreprises sous-traitantes disposent bien d'une base légale autorisant leurs salariés à travailler dans ce type d'organisation du travail.

3. L'organisation du dispositif en horaires décalés, organisés ou non en posté

3.1 La condition de volontariat

Le travail en horaires décalés définis au présent accord, nécessite le volontariat du salarié et aucune contrainte ne peut être exercée pour l'obtenir.

Le fait de se porter volontaire n'implique pas l'affectation obligatoire sur une plage en horaires décalés.

Le volontariat est caractérisé par la signature par les parties, préalablement au démarrage de la mission, de l'ordre de mission qui comporte toutes les informations utiles au salarié et notamment :

- les compensations financières et le cas échéant les repos compensateurs,
- les modalités de prise en charge des frais de déplacements, l'organisation du travail du salarié ainsi que sa durée, et son affectation dans le respect des conditions relatives au planning définies par l'article 3.2 du présent accord.

Un salarié peut n'être volontaire que pour travailler sur certaines vacations seulement (ex : uniquement le matin, uniquement l'après-midi, ...). L'affectation sur une autre plage horaire n'est possible qu'avec l'accord du salarié.

Les ordres de missions sont établis pour une durée de 6 mois.

Le refus par le salarié d'être volontaire pour travailler en horaires décalés, ne peut être constitutif d'une faute, et n'est pas pris en compte dans l'appréciation de sa performance, ni dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

3.2 Les Plannings

Le travail en horaires décalés définis au présent accord, organisé ou non travail posté, est planifié et les salariés doivent respecter le planning et les horaires planifiés. Le planning de travail comporte les horaires de travail, les temps de

repos, les absences programmables et connues (congrés, RTT, formations, ...) et les roulements du salarié sur la période de référence.

Le planning de travail sera affiché sur le lieu de travail du salarié dans le cas des prestations assurées sur les sites CGI France, et transmis dans tous les cas à chaque salarié, au moins 1 mois avant sa mise en application, avec l'ordre de mission.

En cas de modification individuelle du planning, un délai de prévenance réciproque de 15 jours calendaires s'applique. Cependant, et par exception en cas d'urgence opérationnelle, le délai de prévenance pourra être réduit à 48 heures minimum, avec l'accord du salarié.

Par ailleurs la planification ne peut prévoir, pour un même salarié des plages de travail discontinues sur une même journée.

3.3 La durée du travail et les limites à la durée du travail

Quel que soit le type d'horaires décalés mis en place, la répartition du temps de travail ne doit pas conduire à faire travailler les salariés au-delà des limites suivantes :

- une durée moyenne hebdomadaire de travail effectif supérieure à 44 heures,
- un même salarié ne peut jamais être planifié ou intervenir sur deux vacations postées successives.

Les salariés doivent bénéficier, y compris lorsqu'ils travaillent de nuit ou sont travailleurs de nuit :

- D'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives par jour travaillé,
- D'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Du repos compensateur acquis y compris les repos compensateur de nuit,
- De 2 jours de repos sur une période de 7 jours. Le principe est celui de 2 jours de repos consécutifs sur une période de 7 jours calendaires. Exceptionnellement, ces deux jours peuvent ne pas être consécutifs.

Le présent accord ne remet pas en cause les modalités d'organisations du travail du salarié telles que définies par l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail applicable au sein de l'entreprise.

Les instances CHSCT, CE et CCE seront saisies dans les conditions prévues par la loi, des conditions de travail, et informations en lien avec les horaires décalés définis par le présent accord.

Elles recevront par ailleurs tous les trimestres, communication des indicateurs de suivi des horaires décalés, organisés ou non en travail posté. Au comité central d'entreprise, ces informations seront communiquées par Business Unit.

3.4 Les temps de pause

Quelle que soit l'organisation de travail en horaires décalés mise en place, le salarié bénéficie d'un temps de pause repas d'une durée de 45 minutes, dès lors que l'amplitude horaire planifiée du salarié couvre la totalité de la tranche horaire 12h00 – 14h00 ou de la tranche horaire 19h00 – 21h00.

L'indemnisation de la pause repas est identique pour toutes les plages horaires, quel que soit le type d'organisation du travail définie au présent accord, dans les mêmes conditions que celles des salariés ne travaillant pas selon les modes d'organisation définis par le présent accord.

Les pauses repas doivent rester un moment de tranquillité pour le salarié. Elles ne pourront être positionnées ni pendant la première heure, ni pendant la dernière heure de prise de poste du salarié et seront organisées et prises de sorte que la continuité de service puisse être assurée.

Le temps de pause repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les salariés disposent dans les locaux des moyens nécessaires à leur pause repas (local dédié, réfrigérateur, four micro-onde,...). Des solutions seront identifiées avec le client dès lors que le travail s'exécute dans les locaux du client et que de telles installations dédiées n'existent pas.

D'autre part, s'il ne dispose pas d'une pause repas, le salarié bénéficiera d'une pause de 20 minutes au plus tard après 6 heures consécutives de travail effectif, conformément aux dispositions légales applicables.

3.5 Préavis de sortie de l'organisation en horaires décalés et/ou en équipe

3.5.1 Sortie à l'initiative du salarié

Le salarié peut à tout moment prendre la décision de ne plus être volontaire, pour travailler en horaires décalés, qu'ils soient organisés ou non en postés sans avoir à justifier sa décision, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois, nécessaire aux opérations pour s'organiser. Ce délai de prévenance peut être réduit avec l'accord des parties. Le salarié devra adresser un écrit (mail ou courrier) à son manager dans lequel il précisera la date à laquelle il souhaiterait mettre fin à cette affectation. A défaut de réponse du manager dans le délai de prévenance d'un mois, le salarié quitte ce type d'organisation du travail pour revenir à une organisation du travail standard.

Ce choix du salarié ne peut être constitutif d'une faute.

3.5.2 Sortie à l'initiative du médecin du travail

L'avis médicalement constaté par le médecin du travail rendant nécessaire la sortie du salarié de ce type d'organisation du travail défini au présent accord, entraînera sa sortie immédiate, ou à la date définie par le médecin du travail.

Une telle situation ne peut être constitutive d'une faute par le salarié.

3.5.3 Sortie à l'initiative de l'employeur

La perte ou l'évolution du contrat client ou du projet emporte la sortie automatique de ce dispositif. Les responsables veilleront à en informer dans les meilleurs délais les salariés et à mettre en œuvre les dispositions nécessaires à la réaffectation en mission le plus rapidement possible. Un délai de prévenance d'un mois sera respecté, à compter de la réception par le salarié de cette information écrite.

L'employeur peut également prendre l'initiative de mettre fin au positionnement d'un salarié sur l'une des organisations du travail définies au présent accord au titre de l'exercice habituel de son pouvoir de direction. Enfin, lorsqu'une autre mission se présente, l'entreprise pourra prendre l'initiative de la sortie du salarié du dispositif moyennant un préavis de 15 jours ouvrés qui se décompte à compter de la réception par le salarié de cette information écrite.

4. Contreparties liées au travail en horaires décalés

4.1 Indemnisations et repos compensateurs.

Les horaires décalés, qu'ils soient postés ou non répondant aux conditions du présent accord, y compris intégrant du travail de nuit sont indemnisés spécifiquement comme suit :

| Horaires de Travail décalés | | Lundi | | Mardi | | Mercredi | | Jeudi | | Vendredi | | Samedi | | Dimanche et/ou Fériés | |
|-----------------------------|------------------------------------------|--------|----|--------|----|----------|----|--------|----|----------|----|--------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| | | € | RC | € | RC | € | RC | € | RC | € | RC | € | RC | € | RC |
| Horaires de Jour | Horaires Tranche 1 (6h00 jusqu'à 7h00) | 4,50 € | | 4,50 € | | 4,50 € | | 4,50 € | | 4,50 € | | 5,50 € | | 100% du taux horaire (base bulletin de salaire) + indemnisations horaires prévues pour du lundi au vendredi, selon la tranche d'heure travaillée. | |
| | Horaires Tranche 2 (7h00 jusqu'à 8h00) | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | | |
| | Horaires Plage (8h00 - 19h00) | Non | | Non | | Non | | Non | | Non | | 2,50 € | | | |
| | Horaires Tranche 3 (19h00 jusqu'à 20h00) | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | 3,50 € | | | |
| | Horaires Tranche 4 (20h00 jusqu'à 21h00) | 4,50 € | | 4,50 € | | 4,50 € | | 4,50 € | | 4,50 € | | 5,50 € | | | |
| Horaires de Nuit | 21h00 - 24h00 | 6,00 € | 7' | 6,00 € | 7' | 6,00 € | 7' | 6,00 € | 7' | 6,00 € | 7' | 6,00 € | 7' | | 7' |
| | 0h00 - 6h00 | | | | | | | | | | | | | | |

Les horaires de nuit se situent comme suit :

| | |
|--------------------|-----------------------------------------------|
| Semaine | 21h00 - 6h00 |
| Samedi | 00h00 - 6h00 (nuit du vendredi au samedi) |
| | 21h00 - 24h00 (nuit du samedi au dimanche) |
| Dimanche/JF | 00h00 - 6h00 (nuit du samedi au dimanche) |
| | 21h00 - 24h00 (nuit du dimanche au lundi) |

Pour mémoire, dès lors que du travail de nuit existe, il sera organisé de manière à ce qu'aucune activité ne se déroule pendant 6 heures continues, positionnées sur toute plage entre 23 heures et 6 heures.

La majoration des jours fériés, peut prendre la forme, au choix du salarié, d'une compensation pécuniaire comme définie ci-dessus, ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100%.

Les montants des contreparties liées au travail en horaires décalés, qu'ils soient organisés en travail posté ou non, sont exprimés en € par heure et sont payés pour chaque heure planifiée et dont le travail a débuté dans la tranche horaire correspondante.

Les repos compensateurs (RC) sont acquis en minutes par heure travaillée. Ce repos compensateur sera pris par journée complète, dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date à laquelle le compteur de repos a atteint la valeur de 7 heures. Ainsi, chaque journée de repos compensateur prise, décrémente le compteur de repos compensateur, d'une valeur de 7 heures.

Il ne peut être monétisé, conformément aux dispositions légales applicables.

Si pour des raisons de service, le salarié n'a pas pu prendre son repos compensateur dans le délai de 3 mois, ce délai est prolongé d'un mois, au cours duquel l'entreprise doit s'organiser pour permettre au salarié de positionner son repos compensateur. A l'expiration du délai total de 4 mois, le repos compensateur du salarié sera planifié par son manager.

Ces dispositions relatives au repos compensateur ne s'appliquent qu'aux seuls repos compensateurs acquis au titre des horaires décalés définis par le présent accord.

L'ensemble des indemnités définies au présent accord supportent l'ensemble des charges sociales et sont intégrées, selon les règles sociales et fiscales en vigueur, au revenu brut imposable des salariés et à l'assiette de calcul de la règle du dixième des congés payés. Cependant, elles n'impactent pas le montant du salaire brut de base de référence pour le calcul de la prime de vacances.

La sortie de ce type d'organisation du travail par un salarié emporte la cessation immédiate des contreparties associées.

4.2 Indemnisation des frais de déplacement

Les frais de déplacement sont régis par la norme Frais de Séjour et de Déplacement en vigueur au sein de l'entreprise, quel que soit le type d'organisation du temps de travail.

Néanmoins, compte tenu de la particularité des horaires décalés, qu'ils soient ou non organisés en travail posté, le salarié peut être autorisé par son manager à bénéficier des dispositions suivantes :

- à utiliser son véhicule personnel. Dans ce cas, le remboursement se fera sur la base des indemnités kilométriques barème faible selon les règles de la Politique de frais.
- Il est couvert par l'assurance auto-mission négocié par l'entreprise.
- Avec accord de l'employeur, le collaborateur pourra utiliser un taxi et être remboursé au réel sur justificatif.

Dans tous les cas, le ou les types de transports utilisés devront être spécifiés au moment de l'affectation dans l'organisation du travail de nuit et/ou en travail posté.

Il est convenu qu'un salarié qui prend son poste au plus tard à 6 heures du matin ou le quitte à partir de 21 heures, et qui demande à utiliser son véhicule personnel sera indemnisé sur la base des indemnités kilométriques, barème fort de la Politique de frais applicable au sein de l'entreprise. Si les conditions d'indemnisations de frais de déplacements du salarié qui travaille en horaires décalés, qu'ils soient postés ou non, ne sont plus remplies en cours de mission du fait de la modification des horaires de travail, elles seront revues par le manager, dans le respect des conditions prévues au présent article et de la politique de frais applicable au sein de l'entreprise. Alors les nouvelles dispositions d'indemnisations seront notifiées par écrit au salarié, y compris la durée de leur application. Ces modifications sont retranscrites dans l'ordre de mission et font l'objet d'une acceptation écrite du salarié, à l'instar de son acceptation de son volontariat initial.

5. Conditions de travail et de vie au sein de l'entreprise dans le cadre des horaires décalés

5.1 Surveillance médicale

L'entrée et le maintien du salarié dans ce dispositif d'horaires décalés, qu'ils soient postés ou non, notamment lorsqu'il intègre des horaires de nuit, est subordonné à l'avis d'aptitude du médecin du travail. Le salarié peut prendre l'initiative d'un rendez-vous avec le médecin du travail à tout moment. Si dans le cadre de sa planification en horaires décalés, organisés ou non en travail posté, un salarié est amené à travailler de manière le dimanche et/ou les jours fériés, il devra être vu par le médecin du travail avant son positionnement dans cette organisation du travail, et au plus tard dans les 15 jours suivants.

5.2 Santé et sécurité au travail

Dans un souci de préserver la santé, la sécurité au travail, et l'employabilité du salarié qui s'inscrit dans des horaires décalés, qu'ils soient postés ou non, y compris avec des horaires de nuit, les parties s'entendent sur l'objectif qu'un

salarié ne soit pas positionné de manière habituelle dans ce mode d'organisation plus de 3 années consécutives. Ce délai peut être prolongé si le salarié le souhaite.

5.3 Compte de pénibilité

Le travail de nuit et le travail posté par roulement peuvent être des facteurs de pénibilité pour les salariés qui travaillent dans ces modes du travail.

Au titre des mesures de prévention de la pénibilité, ces salariés bénéficient d'un compte personnel de prévention de pénibilité (CPPP) conformément aux dispositions des articles D 4161-1 et suivants du code du travail applicables.

5.4 Accès à la formation

Les salariés soumis aux dispositions du présent accord bénéficient, comme tous les autres salariés, des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, l'employeur doit prendre en compte les spécificités d'exécution du travail de ces salariés pour l'organisation des actions de formation définies au plan de formation.

Le fait de travailler en horaires décalés, qu'ils soient organisés en travail posté ou non, ne peut en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

L'employeur veillera à ce que les collaborateurs soumis aux dispositions du présent accord bénéficient de formation leur permettant de maintenir et/ou de développer leur employabilité.

5.5 Égalité professionnelle

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- Pour affecter un salarié à un poste de travail en horaires décalés, qu'ils soient postés ou non et/ou intégrant des horaires de nuit,
- Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste en horaires décalés, qu'ils soient postés ou non et/ou intégrant des horaires de nuit ou inversement ;
- Pour prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle.

5.6 Vie au sein de l'entreprise

L'organisation du travail en horaires décalés, qu'ils soient postés ou non, y compris intégrant de horaires de nuit, tels que définis par le présent accord, doit permettre aux salariés de bénéficier des processus de gestion de carrière

applicables au sein de l'entreprise, notamment des entretiens annuels, de l'accès à la formation, En cas de réunions d'équipes, les horaires de travail pourront être aménagés, tout en assurant la continuité de services, afin de permettre aux salariés d'y participer. De la même manière, les entretiens annuels s'effectuent sur le temps de travail et de jour.

6. Dispositions particulières au travail de nuit

Le travail de nuit permet, lorsque cela est nécessaire, de répondre aux besoins des clients qui ne peuvent subir, pour des raisons techniques ou de sécurité, des interruptions de services informatiques, et/ou afin d'assurer la surveillance et la maintenance des outils informatiques qui ne peuvent être interrompus en horaire de jour. Il peut être recouru au travail de nuit afin d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise, afin notamment :

- D'éviter l'interruption des outils utilisés par et pour les salariés des clients et/ou mis à disposition des utilisateurs des clients,
- De réaliser des interventions nécessairement nocturnes afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer sans interruption leurs services,
- D'éviter d'interrompre, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, l'activité des salariés au cours de la journée,
- D'assurer la surveillance des équipements informatiques ou de faire effectuer les travaux de maintenance à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit au sein de l'entreprise ou chez le client.

Les métiers de l'entreprise pouvant être amenés à travailler de nuit pour répondre aux contraintes de continuité des clients ou de l'entreprise sont notamment les activités de support / assistance aux utilisateurs du SI, monitoring technique et fonctionnel ou de sécurité sur éléments du SI (applications, infrastructures, équipements, et les métiers comme ceux de pilotes et superviseurs, agents support, administrateurs systèmes et réseaux, ingénieurs de production, analystes d'exploitation, ...), qu'il s'agisse ou non d'un travail en posté.

Le travail de nuit est une demande de l'employeur et repose sur le volontariat. Le refus du salarié d'un travail de nuit ne peut être constitutif d'une faute, conformément aux termes de l'article 3.1 du présent accord.

6.1 Définitions

La mise en place de l'organisation de travail peut conduire les salariés à travailler en tout ou partie la nuit. À ce titre, il convient de faire une distinction entre le travail de nuit, qui correspond à une plage horaire de travail, et le travailleur de nuit, qui correspond à un statut particulier.

6.1.1 Définition du travail de nuit

Le travail de nuit est le travail effectué sur demande de la hiérarchie et compris entre 21 heures et 6 heures du matin. Il est encadré dans les conditions du présent accord qui ne concerne pas le travail de nuit exceptionnel.

6.1.2 Le travailleur de nuit

Le travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, est défini conformément aux dispositions légales, soit à date, dès lors :

- ✓ soit qu'il accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus
- ✓ soit qu'il accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les travailleurs de nuit ne peuvent pas effectuer plus de 8 heures consécutives de travail effectif et leur durée de travail hebdomadaire maximale est de 40 heures sur 12 semaines consécutives.

6.1.3 Les repos obligatoires

Tout salarié effectuant un travail de nuit, qu'il soit ou non travailleur de nuit, bénéficie :

- d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures. Ces repos quotidiens et hebdomadaires s'ajoutent aux éventuels repos compensant le travail de nuit.

6.1.4 Les compensations financières

Les compensations financières du travail de nuit, effectué en horaires décalés, qu'ils soient postés ou non, définies par le présent accord sont attribuées conformément aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord.

6.2 Dispositions supplémentaires liées au travail de nuit et au travailleur de nuit

6.2.1 Mesures facilitant l'exercice du travail de nuit et les conditions de travail

Dès lors qu'un salarié est amené à travailler isolé de nuit, il sera équipé d'un matériel permettant de manière automatique, en cas de problème, d'appeler la sécurité.

6.2.2 Disposition organisant le passage d'un travail de jour à un travail de nuit et ou le retour d'un travail de nuit à un travail de jour.

Le salarié qui occupe un poste de jour et qui souhaite occuper ou reprendre un travail de nuit, peut en faire la demande en informant son manager qu'il est volontaire. Dès lors, le manager pourra le positionner sur une mission ou un projet comportant des heures de nuit. Les conditions du volontariat du salarié défini au présent accord s'appliquent. Le salarié peut à tout moment prendre la décision de ne plus être volontaire, sans avoir à justifier de sa décision, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois, nécessaire aux opérations pour s'organiser. Ce délai de prévenance peut être réduit avec l'accord des parties.

Le salarié qui souhaite quitter un travail comportant des horaires de nuit pourra être réaffecté sur un travail de jour et sans horaires de nuit, sous réserve que cela soit compatible avec l'organisation générale des roulements de planning de l'équipe.

Le travailleur de nuit et justifiant d'une ancienneté de 2 ans en horaires de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste en horaires de jour, pour quelque motif que ce soit, est prioritaire pour l'attribution des postes qui deviendraient vacants et qui correspondraient à ses compétences et à sa qualification. Il doit notifier sa demande par écrit, en courrier ou par mail à son manager et à son RHBP. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre des salariés effectuant cette demande.

6.2.3 Surveillance médicale renforcée du travailleur habituel de nuit

Avant toute affectation d'un salarié à un poste comprenant un nombre d'heures de nuit susceptibles de qualifier le salarié de travailleur de nuit, le salarié doit avoir obtenu préalablement un avis d'aptitude du médecin du travail.

Le travailleur de nuit bénéficiera du suivi renforcé par la médecine du travail prévu par les dispositions légales. Ces contrôles périodiques devront être organisés durant les heures de travail de jour. Par ailleurs, le salarié devra obligatoirement se rendre aux visites médicales.

Au cours de ces contrôles médicaux, il est rappelé toute l'importance pour le salarié de communiquer au médecin du travail, qui est couvert par le secret médical, tous les éléments lui permettant de rendre un avis éclairé sur son aptitude à travailler la nuit. Aucun salarié ne doit accepter de travailler la nuit s'il sait que cela peut porter atteinte à sa santé.

Si un salarié est déclaré par le médecin du travail, inapte à occuper un poste de nuit, il doit bénéficier du droit d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste en horaire de jour, disponible dans l'entreprise et correspondant prioritairement à sa qualification.

Cas particulier :

La salariée en état de grossesse médicalement constaté, ou venant d'accoucher et reprenant le travail avant la fin du congé légal postnatal, doit pouvoir être affectée temporairement en horaire de jour, à sa demande ou à celle du médecin du travail.

7. DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord sera composée de :

- 1 directeur opérationnel représentant la Direction France, 1 représentant de la DRH,
- 2 représentant(s) de chacune des Organisations Syndicales signataires de l'accord,

La commission de suivi est chargée de suivre l'application du présent accord. La Direction rend compte de l'activité de la commission et de ses préconisations au comité central d'entreprise.

Elle se réunit 1 fois par an. Au cours de la 1^{ère} année, une réunion de suivi sera tenue par trimestre. Dans tous les cas des réunions supplémentaires se tiendront sur demande des membres de la Commission..

Dans son suivi, la Commission dispose à minima des indicateurs suivants, pour chaque projet effectuant des horaires décalés tels que définis au présent accord :

- Nombre de projets sur lesquels des horaires décalés tels que définis au présent accord sont appliqués,
- Les types d'activités business qui ont nécessité la mise en place d'horaires décalés tels que définis au présent accord ; ces activités distinguent notamment le support aux utilisateurs, le support infrastructure, etc...
- Le nombre de salariés par sexe, concernés par ce type d'organisations du travail,
- Les personnes en situation particulières (grossesses, surveillance médicale renforcée, nombre d'avis médical négatif de la médecine de travail,
- Les plages d'horaires mises en œuvre et leur utilisation, en nombre de salariés et en nombre d'heures effectuées,
- Les perspectives à un an sur ce type d'organisation du travail, en termes d'effectifs, de type d'emploi, de volume d'heures, sont communiquées à la Commission, tant sur les contrats en cours que sur les perspectives commerciales..

Par ailleurs, la commission de suivi est compétente pour présenter à la Direction, une fois par an, des propositions de revalorisation des indemnités et repos compensateurs spécifiques aux horaires décalés définis au présent accord, qui sont appelés à évoluer et font l'objet d'une réévaluation régulière. Elle informe le comité central d'entreprise et les organisations syndicales représentatives de ses préconisations. Ces préconisations ne valent pas renégociations de leur réévaluation.

La revalorisation des indemnités et repos compensateurs spécifiques aux horaires décalés définis au présent accord seront renégociés dans le cadre des procédures de révision du présent accord. Les parties conviennent que les documents seront transmis à la commission deux semaines avant la tenue des réunions.

8. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé, à la demande de toute partie signataire, sous forme d'avenant au présent accord.

La dénonciation devra être réalisée dans les conditions de forme et de délai prévues par la loi qui fixe un délai de préavis de 3 mois et un délai de survie de 12 mois à défaut de signature d'un accord de substitution.

9. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée courant à compter du premier jour du mois suivant la date de dépôt.

10. PUBLICITE DU PRESENT ACCORD ET INFORMATION DES SALARIES

Les Organisations Syndicales auront jusqu'au 2017 à 12 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque organisation syndicale afin que les organisations syndicales non signataires puissent exercer leur éventuel droit d'opposition.

Sans réponse de leur part sous 8 jours, seront déposés à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Nanterre.
en deux exemplaires :

- une version originale sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec avis de réception et une version électronique.

Un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prudhommes de Nanterre. Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Cet accord d'entreprise fera l'objet d'une large diffusion au sein de L'Entreprise. Il sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur le portail intranet

Fait à Courbevoie, le2017

En huit exemplaires originaux

Pour CGI
Jean-Michel BATICLE

Pour la F3C – CFDT
Arnaud DEGROISE

Pour la CFTC
Patrick RENAULT

Pour la CFE-CGC
Youval AMSELLEM Jean-Pierre BAROUEL-MOUREAU

Projet final du 20.07.2017