Projet d’accord relatif à la mise en place du travail en équipes en horaires étendus

**Entre la société**

……………………………………………………….dûment mandatée,

**Et les organisations syndicales représentatives au sein de l’UES CGI :**  ( a compléter)

représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

D’autre part,

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 GCI France de recourir au travail en horaires étendus 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, notamment sur les activités tant pour les nouveaux contrats ou clients, mais également pour répondre aux besoins d’évolutions des contrats en cours.

C’est également cette capacité qui lui permettra d’optimiser les nécessités actuelles de délocaliser certaines prestations clients dans des pays étrangers, européens ou non.

Ce type d’organisation du travail doit permettre à CGI France de répondre aux demandes spécifiques et évolutives de ses clients. Cependant le modèle CGI France n’intègre pas la généralisation du recours au travail en équipes, de type 24h/24, qui n’a pas vocation à devenir une organisation du travail répandue au sein de l’entreprise.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objectif de définir les conditions de recours au travail en équipes avec des horaires étendus, au sein de CGI France ainsi que les conditions de volontariat, de travail et d’indemnisation des salariés.

1. Dispositions générales
	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.

Les salariés rentrant dans les dispositifs d’organisation du travail définis au présent accord restent par ailleurs assujettis à l’ensemble des accords et règles applicables au sein de l’entreprise sauf si des dispositions particulières au travail définies par le présent accord venaient à s’appliquer.

* 1. **Périmètre**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l’ensemble des salariés CGI France exerçant leur mission sur le territoire français. Cependant, et par exception, ne sont pas concernés 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 ce type d’organisation du travail,
* les salariés des fonctions centrales et support, non facturables,
* les télétravailleurs de nuit. En revanche, les télétravailleurs ne travaillant pas de nuit, peuvent, se porter volontaire pour travailler en équipes en horaires étendus, dès lors que leur télétravail est compatible avec ce type d’organisation du travail.

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 ses salariés à travailler dans ce type d’organisation du travail,
* ce type d’organisation du travail doit répondre à un besoin client, même spécifique ou temporaire. Ainsi, il ne peut être mis en place dans le seul objectif d’optimiser l’économie de contrats dont la rentabilité est défaillante, ou bien pour se substituer à des situations d’astreintes,
* les métiers de l’entreprise qui nécessitent la mise en place d’équipes, y compris en horaires étendus, pour répondre aux contraintes de continuité des besoins des clients ou de l’entreprise, 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...).
1. Définitions
	1. **Les horaires étendus**

Le modèle CGI nécessite pour permettre l’exécution des prestations clients, la mise en place d’horaires étendus. Le travail est alors organisé en équipes afin de maintenir une activité et d’assurer la continuité de services de l’entreprise ou du client, ou de répondre à des impératifs projets ou de prestations.

Ce travail en équipe peut comporter des plages de travail qui se situent en dehors de la plage 8h00/19h00 et des heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) et peut s’organiser sur tout au partie de la semaine (5j/7J, 6J/7J), mais l'activité s’arrête nécessairement pendant tout ou partie de la nuit, et le dimanche.

Dans le cadre du travail en horaires étendus, les équipes sont composées d’un ou plusieurs salariés qui se relaient par un roulement sur une activité planifiée au sein d’une période de référence définie de plusieurs semaines, avec des équipes successives, ou chevauchantes. La planification des horaires de chaque équipe 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 à l'autre.

Le recours au travail sur 6/7j n’est pas généralisé dans le modèle CGI France, mais peut être nécessaire pour répondre aux besoins particuliers des clients.

Les salariés CGI France peuvent travailler selon cette organisation du travail, sur les sites CGI, ou sur les sites des clients.

* 1. **Les horaires décalés**

Dans les horaires étendus, les plages de travail situées entre 6h00-8h00 et 19h00-21h00 sont définies comme des horaires décalés et font l’objet d’une indemnisation particulière établie à l’article 4.1 du présent accord.

* 1. **Les heures de nuit**

Les horaires de travail effectués entre 21h00 et 6h00 sont définis comme des horaires de nuit et font l’objet d’une indemnisation particulière établie à l’article 4.1 du présent accord.

* 1. **Les heures 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 particulière établie à l’article 4.1 du présent accord.

* 1. **Les heures de dimanches et 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 particulière établie à l’article 4.1 du présent accord.

1. Les conditions du travail en équipes pouvant intégrer des horaires étendus
	1. **La condition de volontariat**

Le travail en équipe, y compris avec des horaires étendus, le travail habituel de nuit, le travail habituel du dimanche et le travail habituel des jours fériés, nécessitent le volontariat du salarié et aucune contrainte ne peut être exercée pour l’obtenir. Le volontariat est caractérisé par la signature, préalablement au démarrage de la mission, de l’ordre de mission qui comporte toutes les informations utiles au salarié et notamment les indemnisations et les compensations financières applicables du fait du présent accord.

Le refus par le salarié d’être volontaire pour travailler en équipes avec ou sans horaires étendus, habituellement de nuit, habituellement le dimanche et habituellement les jours fériés ne peut être constitutif d’une faute, et n’est pas pris en compte dans l’appréciation de la performance du salarié, ni dans l’évolution de carrière et de sa rémunération.

* 1. **Préavis de sortie de la planification du travail en équipe**
		1. **Sortie du travail en équipe à l’initiative du salarié**

Le salarié peut à tout moment prendre la décision de ne plus être volontaire, sans avoir à justifier de sa décision de quitter une organisation du travail définie par le présent accord 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.

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

* + 1. **Sortie du travail en équipe à l’initiative du médecin du travail**

L’avis médicalement constaté par le médecin du travail rendant nécessaire la sortie la sortie du salarié de ce type d’organisation du travail en équipe, tel que défini au présent accord, entrainera sa sortie immédiate.

* + 1. **Sortie du travail en équipe 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.

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, notamment lorsque la performance du salarié n’est pas satisfaisante. Enfin, lorsqu’une autre mission se présente, l’entreprise pourra, moyennant un préavis de 15 jours ouvrés, prendre l’initiative de la sortie du salarié du dispositif.

* 1. **La durée du travail**

Quel que soit le type de planning 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 sur deux équipes successives.

Les salariés doivent bénéficier :

* D’un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives par jour travaillé,
* D’un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives,
	1. **Les temps de pause**

Quelle que soit l’organisation de travail en équipe mise en place, le salarié bénéficie d’un temps de pause repas d’une durée de 45 minutes, dès lors que l’amplitude de la planification du salarié couvre la totalité de la tranche horaire 12h00 – 14h00 ou de la tranche horaire19h00 – 21h00.

L’indemnisation de la pause repas est identique pour toutes les plages horaires, quel que soit le type d’organisation du travail, 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.

### Lorsque cela est possible, les salariés disposent dans les locaux des moyens nécessaires à leur pause repas (local dédié, réfrigérateur, four micro-onde,...).

Les pauses (cigarettes, hygiène, .. .), ne sont pas décomptées comme du temps de travail effectif.

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.

* 1. **Les Plannings**

Le travail en équipes est planifié et les salariés devront respecter le planning et les horaires planifiés.

Le planning de travail sera affiché sur le lieu de travail du salarié dans le cas des prestations assurées sur sites CGI France, et transmis dans tous les cas à chaque salarié, au moins 15 jours avant sa mise en application.

En cas de modification individuelle du planning, les mêmes délais de prévenance s’appliquent. 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.

Quel que soit le type de travail en équipes planifié, la planification des équipes intégrera les absences programmables (congés, RTT, récupérations, …)

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

1. Contreparties liées au travail en horaires étendus
	1. **Définition et indemnisation.**

Sont considérés comme des horaires étendus sont définis et indemnisés comme suit :

Horaires de travail

Lundi

Mardi

Mercredi

Jeudi

Vendredi

Samedi

Dimanche ou jour

férié

Horaires Décalés

 6h00-7h00

5,00 €

Horaires Décalés

7h00-8h00

3,00 €

Horaires non décalés :

8h00-19h00

2,50 €

Horaires Décalés

 19h00-20h00

3,00 €

Horaires Décalés

 20h00-21h00

5,00 €

Nuit

21h00 - 6h00

6,00 €

Repos

Compensateur

4,00 €

3,00 €

6,00 €

Repos Compensateur : 4'

100% du salaire horaire du salarié (base BBS) +l’indemnité horaire et, le cas échéant, le repos compensateur, attribués au titre des horaires décalés ou du travail de nuit du lundi au vendredi

3,00 €

4,00 €

L’ensemble des indemnisations 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.

Leur montant est réputé fixe pour la durée de l’accord. Cependant, leur revalorisation sera abordée durant les négociations annuelles obligatoires prévues à l’article L. 2242-8 du Code du Travail.

* 1. **Indemnisation des frais de déplacement**

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

Néanmoins, pour les équipes en horaires étendus, et dans le cas où l’usage les transports en commun n’est pas envisageable, le salarié peut être autorisé à utiliser son véhicule personnel. Dans ce cas, le remboursement se fera sur la base des indemnités kilométriques barème n°1, sur la distance domicile-lieu de travail. 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 les équipes.

1. Surveillance médicale des salariés travaillant habituellement les samedis, dimanches et jours fériés

Si dans le cadre de sa planification en équipes, un salarié est amené à travailler de manière habituelle 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.

L’entrée et le maintien du salarié dans ce dispositif est subordonné à l’avis d’aptitude du médecin du travail.

1. Le 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 / d'évolution 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 équipe.

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

* 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.

* + 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.

* + 1. **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.

* 1. **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.

* 1. **Les compensations financières**

Les compensations financières du travail de nuit en équipe sont attribuées conformément aux dispositions de l’article 4.1 du présent accord.

* 1. **Conditions liées au travail de nuit**
		1. **Mesures facilitant l’exercice du travail de nuit et les conditions de travail**

L’affectation d’un salarié à un poste de travail répondant aux dispositions du présent accord est obligatoirement subordonnée à l’émission d’un ordre de mission et à l’accord écrit du salarié. Il devra être y être fait mention :

* de l’organisation du travail auquel sera soumis le salarié ainsi que sa durée,
* les modalités de prise en charge des frais de déplacements par application des règles applicables au sein de l’entreprise.

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.

* + 1. **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 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 de quitter une organisation du travail définie par le présent accord 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 les parties.

* + 1. **Santé et sécurité au travail**

Pour favoriser l’employabilité du salarié et éviter ainsi que ce dernier ne se trouve enfermé dans ce mode de fonctionnement, mais aussi dans un souci de préserver sa santé et sécurité au travail, les parties s’entendent sur l’objectif qu’un salarié ne soit pas positionné de manière habituelle dans ce mode d’organisation plus de 5 années consécutives.

* + 1. **Compte de pénibilité**

Le travail de nuit et en équipes 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 suivant du code du travail.

* + 1. **Accès à la formation**

Les salariés soumis aux dispositions du présent accord bénéficient, comme tous les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise qui l’emploie. 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 étendus 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.

* + 1. **Égalité professionnelle**

La considération du sexe ne pourra être retenue :

* Pour embaucher un salarié à un poste de travail en équipe avec sou sans horaires étendus ou de nuit ;
* Pour muter un salarié d’un poste de jour vers un poste en équipe avec sou sans horaires étendus, ou de nuit, ou inversement ;
* Pour prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle.
	1. **Conditions complémentaires liées au travailleur de nuit**
		1. **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. Par ailleurs, le salarié devra obligatoirement se rendre aux visites médicales.

Au cours de ces contrôles médicaux, le salarié doit communiquer au médecin du travail 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.

* + 1. **Le repos compensateur des travailleurs de nuit.**

Le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit est égal à 4 minutes par heure de nuit travaillée. Ce repos compensateur sera pris par journée complète, dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date à laquelle le compteur de repos a atteint cette valeur. Il ne peut être monétisé, conformément aux dispositions légales applicables.

* + 1. **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 disposant du statut de travailleur de nuit et justifiant d’une ancienneté de 2 ans en horaires de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste en horaire de jour, pour quelques motifs que ce soit, est prioritaire pour l’attribution des postes qui deviendraient vacants et qui correspondraient à ses compétences et qualification. Il doit notifier sa demande par écrit, en courrier ou par mail à son manager et RHBP. Aucune sanction ne pourra être prise à l’encontre des salariés effectuant cette demande.

1. Dispositions particulières concernant le travail en équipe afin de maintenir une activité 24h/24h

Ce type d’organisation du travail ne répond pas au modèle d’organisation habituel au sein de l’UES CGI, et il n’est pas destiné à devenir le modèle d’organisation du travail en équipe.

Il est cependant nécessaire pour couvrir les besoins spécifiques de nos clients et permet plus globalement de limiter les situations qui imposent par exemple aujourd’hui l’externalisation de certaines prestations dans des pays étrangers, européens ou non. C’est notamment le cas des situations dans lesquelles, ce type d’organisation du travail est nécessaire pour couvrir une partie de la prestation globale souhaitée par le client, ou afin de couvrir une prestation en service continu, notamment de type support / assistance aux utilisateurs du SI, Monitoring technique et fonctionnel ou de sécurité sur éléments du SI (applications, infrastructures, équipements, …..).

Dans ce type d’organisation, le travail est organisé en équipes composées d’un ou plusieurs salariés qui se relaient par un roulement au sein d’une période de référence définie de plusieurs semaines, afin de maintenir une activité continue 24 heures sur 24.

L’activité peut s’organiser avec un arrêt de l’activité le week-end (5/7 jours) ou le dimanche (6/7 jours), ou avec un maintien de l’activité en continu (7/7 jours). La planification des horaires de chaque équipe 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 à l'autre.

* 1. **Dispositions générales applicables au travail en équipes continues (24h/24h)**

Les dispositions du présent accord non spécifiques au travail en équipes continu de type 24h/24h, et définies dans le présent accord sont également applicables à ce type d’organisation du travail, à l’exception de l’article 2.1.

* 1. **Particularités du travail en équipes continues (24h/24h)**

Les salariés travaillant en équipes continues (24/24), ont une durée de travail moyenne sur la période de référence annuelle de 35 heures hebdomadaires, et chaque vacation est découpée en 3 plages de 8 heures maximum auxquelles sont affectées des équipes distinctes. Aussi, lorsqu’une équipe de nuit est instituée (24H-24H), les heures de début de journée dépendent alors des horaires réels de l’équipe, et ne se décomptent pas par semaines civiles et jours civils.

La planification des horaires de chaque équipe 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 à l'autre.

Afin de respecter les rythmes biologiques, le positionnement des salariés sur les plages de travail devra respecter le rythme classique du déroulement de 24 heures, et la planification s’effectuera de manière à respecter le passage de la planification du matin vers une planification de jour, du jour vers la nuit, et de la nuit vers le matin.