
EDS

Accord sur les différents modes de Travail atypique



Sommaire

1.	Préambule	5
2.	Rappel des dispositions légales	6
2.1.	Notion de temps de travail effectif	6
2.2.	Durée du travail et repos hebdomadaire	6
2.3.	Travail de nuit	6
	Définition	6
	Durée du travail	7
	Dispositions relatives aux femmes enceintes	7
2.4.	Travail du dimanche	7
2.5.	Temps de trajet	7
3.	Travail atypique récurrent	8
3.1.	Règles applicables à tous les modes d'organisation	8
	Formation professionnelle	8
	Vie de l'entreprise	8
	Devoir électoral	8
	Élections professionnelles	8
	Frais de déplacement	8
3.2.	Remplacements	9
	Principe 9	
	Organisation	9
	Rémunération	9
3.3.	Travail posté : généralités légales et conventionnelles	9
	Principe 9	
	Notion de cycle	10
	Conditions d'organisation du travail posté	10
	Planning	10
	Prise des congés payés	10
	Temps de repas	10
	Suivi médical	10
	Frais de repas	10
	Sortie des équipes postées	11
3.4.	Travail habituel de nuit : conditions générales	11
	Conditions de recours au travail de nuit	11
	Rémunération et Compensation en temps	12
	Frais de déplacement	12



Affectation à un poste de nuit	12	
Passage d'un poste de nuit à un poste de jour	12	
Surveillance médicale	13	
3.5. Travail posté semi-continu (3x8 sur 5 jours du lundi au vendredi)		13
Préambule	13	
Définition	13	
Organisation	13	
3.6. Travail posté en semi continu (3x8 sur 4 jours du lundi au jeudi)		14
Préambule	14	
Définition	14	
Organisation	14	
Récupération	15	
3.7. Travail posté en discontinu hors week-end (2x8 – 5 jours/7)		15
Préambule	15	
Définition	15	
Organisation	15	
3.8. Travail en horaire décalé		15
Définition	15	
Organisation	16	
Temps de repas	16	
3.9. Travail habituel du samedi		16
Rémunération	16	
3.10. Travail posté continu (3x8 - 7 jours/7)		16
Préambule	16	
Définition	17	
Organisation	17	
Durée du travail	17	
Décompte des congés payés	18	
Rémunération	18	
3.11. Équipe de suppléance		18
Dispositions générales	18	
Travail en équipe de suppléance week-end (2 jours)	19	
Travail en équipe de suppléance sur trois jours	20	
4. Astreintes		21
4.1. Définitions		21
Définition de l'astreinte	21	
Définition de l'intervention	21	



4.2.	Modalités de mise en place		21
	Salariés concernés	21	
	Fréquence	22	
	Délai de prévenance	22	
4.3.	Modalités de réalisation		22
	Conditions	22	
	Ordre d’astreinte	23	
	Conditions de récupération	23	
4.4.	Modalités de rémunération		23
	Indemnité d’astreinte	23	
	Indemnité d’intervention	24	
	Frais de déplacement	24	
4.5.	Mesures de sortie		24
5.	Commission de suivi		25
5.1.	Composition		25
5.2.	Fonctionnement		25
	Saisine	25	
	Périodicité des réunions	25	
	Rôle	25	
6.	Dispositions finales		26
6.1.	Durée de l’accord		26
6.2.	Interprétation de l’accord		26
6.3.	Notification et Prise d’effet		26
6.4.	Publicité		26
6.5.	Dépôt légal		26
7.	Annexe 1 : Rémunération		28
7.1.	Travail habituel de nuit		28
7.2.	Equipes de suppléance		28
7.3.	Indemnité d’astreinte		28
7.4.	Révision des primes et mesures compensatoires		28
8.	Annexe 2 : Modèle de planning		29



1. Préambule

L'objectif du présent accord est de définir les modes d'organisation du travail susceptibles de répondre aux besoins des clients actuels et futurs de notre société, dans le respect des obligations légales.

Le présent accord annule et remplace les accords, pratiques et usages liés au recours au travail atypique.

Le présent accord doit permettre à notre groupe de mieux prendre en compte la variété des situations de notre activité, au moyen de conditions de travail que l'on s'efforcera de rendre aussi compatibles que possible avec la vie personnelle de chacun.

Les organisations syndicales signataires veulent par cet accord encadrer strictement ce type d'organisation du temps travail qui imposent aux salariés qui y sont soumis une pénibilité quotidienne. Elles veulent également s'assurer que l'entreprise se donne les moyens nécessaires pour faire respecter ce cadre négocié, en moyens tant humains que moyens matériels.

Dans cette perspective, chacune des modalités décrites dans le présent accord ne saurait être retenue qu'en l'absence de toute possibilité d'organiser le travail dans le cadre des horaires de l'entreprise et de ses établissements.

2. Rappel des dispositions légales

2.1. Notion de temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2.2. Durée du travail et repos hebdomadaire

Quelle que soit l'organisation du travail choisie et sous réserves des dispositions particulières au travail de nuit, elle devra respecter les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- 10 heures de travail effectif au maximum par jour.
- 20 minutes de pause au minimum pour toute période de 6 heures de travail consécutives.
- 46 heures de travail effectif au maximum par semaine.
- 6 jours consécutifs de travail au maximum par semaine civile.
- 11 heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail, cumulable avec la durée de repos hebdomadaire.
- 1 journée de repos hebdomadaire, c'est-à-dire 24 heures consécutives de repos données en principe le dimanche, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures au minimum.

2.3. Travail de nuit

Définition

Est rémunéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 20 heures et 6 heures.

Le travailleur de nuit s'entend de tout salarié qui :

- Soit effectuée, en application de son horaire de travail habituel, au moins deux fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail entre 20 heures et 6 heures ;
- Soit effectuée au moins 270 heures de travail entre 20 heures et 6 heures pendant 12 mois consécutifs.

Tout travailleur de nuit doit être âgé d'au moins 18 ans.

Durée du travail

La durée maximale quotidienne du travail est de 8 heures, hormis pour les équipes de suppléance. Elle s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, période qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit.

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

La durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est limitée à 40 heures.

Dispositions relatives aux femmes enceintes

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

2.4. Travail du dimanche

Le travail du dimanche est subordonné aux dispositions de la législation du travail (article R 221-4-1 du Code du travail modifié par Décret 2005-906 2005-08-02 art.1, art.2 JORF 4 août 2005) . Dans ce cadre, le travail en équipes peut être organisé de façon à couvrir le dimanche.

Les cas de recours au travail du dimanche pouvant déroger aux dispositions de l'article ci-dessus référencé feront l'objet d'un accord préalable du comité d'entreprise.

2.5. Temps de trajet

Le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif.

Les durées de trajet entre deux lieux de travail ou bien comprises dans l'horaire de travail sont considérées comme du temps de travail effectif.

3. Travail atypique récurrent

3.1. Règles applicables à tous les modes d'organisation

Formation professionnelle

Le personnel en travail posté, quelle qu'en soit l'organisation, devra pouvoir bénéficier des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation.

Si la participation à une formation professionnelle conduit un salarié à dépasser le temps de travail prévu dans un cycle, ce temps sera rémunéré et considéré comme du travail effectif.

Vie de l'entreprise

Les responsables veilleront à ce que les collaborateurs concernés puissent assister, s'ils le souhaitent, aux réunions d'information organisées par l'entreprise.

Si ces réunions sont organisées en dehors du temps de travail prévu dans le cycle, le temps passé en réunion sera rémunéré et considéré comme du travail effectif.

Devoir électoral

Les responsables veilleront à ce que les salariés puissent accomplir leur devoir électoral en prévoyant une organisation particulière pour les jours d'élection, au niveau national ou local.

Élections professionnelles

S'ils le souhaitent, les collaborateurs en travail posté utiliseront le vote par correspondance.

Pour les collaborateurs souhaitant voter sur place et dont les horaires de travail ne coïncident pas avec les horaires d'ouverture des bureaux de vote, au vu de la liste électorale d'émargement, un forfait de deux heures sera rémunéré et considéré comme du travail effectif.

Frais de déplacement

Les collaborateurs dont les horaires commencent avant 7 heures ou se terminent après 21 heures bénéficient du remboursement des frais occasionnés pour se rendre de leur domicile habituel à leur lieu de travail dans la limite de 50 km aller/retour. Ces frais seront remboursés au salarié selon le barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise.

3.2. Remplacements

Principe

Dans le cadre du travail posté, il est possible de recourir à un collaborateur de remplacement.

Ce type de remplacement doit être utilisé uniquement pour pourvoir un poste qui ne pourrait pas être tenu par son titulaire. Ce type de remplacement ne peut pas être utilisé pour des absences programmées à l'avance telles que les congés ou la formation, lesquelles doivent être intégrées dans le planning de base.

Organisation

Planning

Les plages de remplacement doivent figurer au planning et sont prises en compte dans la durée moyenne du cycle.

Dans la mesure où ces remplacements sont prévus au planning, ils sont considérés comme temps de travail effectif et ne donnent pas lieu au paiement d'une quelconque prime supplémentaire.

Par vacation de 24 heures, un salarié ne pourra intervenir que sur un seul poste de 8 heures.

Délai de prévenance

Le collaborateur devra être prévenu au plus tard dans l'heure suivant le début du poste et intervenir pour le remplacement de la totalité du poste restant à courir.

Rémunération

Si l'intervention amenait le salarié à effectuer des heures de nuit, du samedi ou du dimanche, celles-ci ouvriraient droit aux majorations y afférentes.

3.3. Travail posté : généralités légales et conventionnelles

Principe

L'organisation du travail en équipes ou travail posté permet de faire travailler plusieurs salariés ou groupes de salariés qui se succèdent sur un ou plusieurs postes identiques.

La mise en place d'une telle organisation fera l'objet d'une communication dans l'entreprise afin de permettre aux collaborateurs intéressés et ayant les compétences requises de se faire connaître auprès de la hiérarchie.

Notion de cycle

Certains modes d'organisation en travail posté peuvent être organisés sous forme de cycle, à condition que la durée du travail se répète d'un cycle à l'autre.

Conditions d'organisation du travail posté

La durée de la plage d'intervention d'un collaborateur en horaire posté ne peut excéder 8 heures, à l'exception des collaborateurs en équipe de suppléance dont la durée de la plage d'intervention ne peut excéder 12 heures.

Les cycles de rotation doivent être organisés de telle façon qu'un collaborateur conserve la même plage d'intervention (matin/après-midi/nuite) entre deux périodes de repos hebdomadaire.

La durée d'un cycle ne peut excéder 12 semaines.

En dehors du travail en horaire décalé et des équipes de suppléance, deux jours de congés exceptionnels sont accordés par an aux collaborateurs ayant travaillé plus de 6 mois par rotation en compensation du temps de passation de consigne.

Planning

Le planning doit être transcrit de façon claire et précise sur un document. Celui-ci doit comporter la répartition des horaires de travail sur le cycle et la liste nominative des salariés composant chaque équipe.

Le planning doit être affiché sur le lieu où s'effectue le travail.

Prise des congés payés

Tout en tenant compte des besoins du service, l'organisation mise en place pour le travail posté doit permettre à chaque collaborateur de pouvoir prendre au moins 3 semaines consécutives de congés payés dans la période de référence qui court du 1^{er} mai au 31 octobre.

Temps de repas

Une pause de 30 minutes pour le repas est prise en compte dans le travail effectif du collaborateur.

Suivi médical

Le personnel en travail posté bénéficiera d'un suivi médical spécifique organisé par le médecin du travail.

Frais de repas

Il sera versé une prime de panier pour tout poste à cheval sur 2 jours. Les montants sont précisés en annexe ; ils tiennent compte de l'existence ou non d'une cafétéria sur site et des limites d'exonération des frais professionnels.

Les collaborateurs amenés à travailler le week-end (samedi ou dimanche) ou jour férié bénéficient de la prime de panier, dont le montant sera fonction de l'existence ou non d'une cafétéria ouverte sur le site de travail.

Sortie des équipes postées

Lorsqu'un collaborateur sera amené à quitter une fonction impliquant un travail posté, le versement de la prime afférente à ce type d'organisation cessera.

Toutefois, tout ou partie de cette prime sera intégré dans le salaire du collaborateur selon le barème ci-dessous :

Nombre d'année en poste	% des primes d'incommodité
$X \leq 1$ an	0%
$1 \text{ an} < x \leq 2$ ans	10%
$2 \text{ ans} < x \leq 3$ ans	20%
$3 \text{ ans} < x \leq 4$ ans	30%
$4 \text{ ans} < x \leq 5$ ans	50%
$5 \text{ ans} < x \leq 6$ ans	60%
$6 \text{ ans} < x \leq 7$ ans	70%
$7 \text{ ans} < x \leq 8$ ans	80%
$x > 8$ ans	100%

Seule l'ancienneté continue en équipe postée est prise en compte. La base de la prime intégrée est la moyenne des paiements de nuit des 12 derniers mois précédant la sortie de poste.

Si un salarié change d'organisation de travail posté ou passe en équipe de suppléance, les modalités éventuelles d'intégration partielle de sa prime à son salaire seront étudiées dans le cadre de la commissions de suivi.

3.4. Travail habituel de nuit : conditions générales

Conditions de recours au travail de nuit

Le travail de nuit constitue une partie de l'activité d'exploitation dans les services informatiques ; il est exclusivement destiné à assurer la continuité de l'activité économique au service des clients.

De ce fait le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés, que s'il permet de pourvoir à des emplois ayant pour but notamment :

- d'éviter l'interruption des logiciels et matériels utilisés par les salariés des clients, et/ou mis à disposition des utilisateurs des clients,
- de réaliser les interventions nécessairement nocturnes afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer sans interruption leurs services.

Les signataires reconnaissent que les contraintes et la pénibilité du travail de nuit impliquent qu'il ne soit recouru à celui-ci que dans la mesure où la continuité des prestations, vis-à-vis des clients, est indispensable à l'activité. Cette nécessité ne peut donc conduire à imposer le travail de nuit au personnel dont la présence continue n'est pas impérative.

Rémunération et Compensation en temps

Les collaborateurs travaillant de nuit perçoivent une prime de nuit par heure de travail comprise entre 20 heures et 6 heures ; le montant de cette prime figure en annexe.

Les collaborateurs considérés comme travailleur de nuit bénéficient, au titre du repos dû aux travailleurs de nuit, de deux demi-journées par semestre.

Frais de déplacement

Les frais occasionnés pour se rendre de leur domicile habituel à leur lieu de travail seront remboursés aux salariés, dans la limite de 50 kilomètres aller/retour, selon le barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise.

Affectation à un poste de nuit

A l'initiative du salarié

Un salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un tel poste dans un emploi disponible, similaire ou équivalent au sien.

A l'initiative de l'employeur

L'affectation à un poste entraînant la qualification de travailleur de nuit d'un salarié habituellement employé « de jour » fait l'objet d'un appel au volontariat.

Dans l'hypothèse d'absence de volontaires, la hiérarchie recherchera toute solution apte à satisfaire l'organisation requise.

En cas de refus du salarié désigné, aucune sanction ne pourra être prise à son encontre pour ce motif.

Passage d'un poste de nuit à un poste de jour

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

3.5. Travail posté semi-continu (3x8 sur 5 jours du lundi au vendredi)

Préambule

L'ensemble des dispositions relatives au travail de nuit (chapitre 3.3) s'appliquent dès lors que les salariés sont en horaire de nuit.

La durée du travail de base pour ce type d'horaire est de 35 heures en moyenne sur le cycle.

Définition

Le travail en semi continu est exercé par des salariés formant trois équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail jour et nuit pendant cinq jours (du lundi matin entrée de poste au samedi matin sortie de poste).

Au sein de chaque équipe les salariés ont le même rythme de travail (temps de pause et temps de travail identiques).

Organisation

Le travail posté est constitué d'une équipe du matin, d'une équipe d'après-midi et d'une équipe de nuit.

Il appartiendra à chaque service concerné d'établir son cycle en fonction des besoins du client.

Premier exemple d'organisation possible sur un cycle de 3 semaines :

Equipe du matin : lundi au vendredi de 06 heures à 14 heures

Equipe d'après-midi : lundi au vendredi de 14 heures à 22 heures

Equipe de nuit : lundi au samedi de 22 heures à 06 heures

Le temps de travail est organisé selon un cycle de 3 semaines.

Pour parvenir aux 35 heures, le cycle de travail est organisé en deux semaines de quatre jours, une semaine de cinq jours.

En conséquence, cette organisation n'ouvre pas droit à RTT.

Deuxième exemple d'organisation possible sur un cycle de 4 semaines :

Equipe du matin : lundi au vendredi de 06 heures à 14 heures
Equipe d'après-midi : lundi au vendredi de 14 heures à 22 heures
Equipe de nuit : lundi au samedi de 22 heures à 06 heures
Equipe de jour : lundi au vendredi selon l'horaire collectif.

Le temps de travail est organisé selon un cycle de 4 semaines.

Pour parvenir aux 35 heures, le cycle de travail ouvre droit à deux jours de RTT par mois ; celles-ci doivent être prises dans le mois d'acquisition.

3.6. Travail posté en semi continu (3x8 sur 4 jours du lundi au jeudi)

Préambule

L'ensemble des dispositions relatives au travail de nuit (chap. 3.3) s'appliquent dès lors que les salariés sont en horaire de nuit.

La durée du travail de base pour ce type d'horaire est de 32 heures en moyenne sur le cycle.

Définition

Le travail en semi continu est exercé par des salariés formant trois équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail jour et nuit pendant quatre jours (du lundi matin entrée de poste au vendredi matin sortie de poste).

Au sein de chaque équipe les salariés ont le même rythme de travail (temps de pause et temps de travail identiques).

Organisation

Les équipes de semaines travaillent du lundi au jeudi, y compris les jours fériés si ceux-ci se trouvent dans leur cycle, soit 32h sur 4 jours sans RTT.

La plage horaire pour chaque équipe est de 8h (32h hebdomadaire sans RTT).

Le travail est organisé selon un cycle de 4 semaines.

Exemple d'organisation possible :

Equipe du matin : lundi au jeudi de 06 heures à 14 heures
Equipe d'après-midi : lundi au jeudi de 14 heures à 22 heures
Equipe de nuit : lundi au vendredi de 22 heures à 06 heures

Chacune de ces équipes étant, pour la quatrième semaine, en poste de journée selon l'horaire collectif.

Les jours fériés sont rémunérés avec la majoration y afférente.

Les heures effectuées au-delà de 32h hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui s'imputent sur le contingent annuel.

Récupération

Pour tenir compte des majorations légales, il sera accordé un week-end de récupération par semestre pour chaque semestre passé dans ce type d'organisation.

Pour compenser les jours fériés qui tombent un jour de semaine, il sera accordé un week-end de récupération par semestre pour chaque semestre passé dans ce type d'organisation.

3.7. Travail posté en discontinu hors week-end (2x8 – 5 jours/7)

Préambule

L'ensemble des dispositions relatives au travail de nuit (chap. 3.3) s'appliquent dès lors que les salariés sont en horaire de nuit.

La durée du travail de base pour ce type d'horaire est de 35 heures en moyenne sur le cycle.

Définition

Le travail discontinu est exercé par des salariés formant deux équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail pendant cinq jours sans chevauchement (du lundi matin entrée de poste au vendredi soir sortie de poste).

Organisation

Au sein de chaque équipe les salariés ont le même rythme de travail (temps de pause et temps de travail identiques).

Le travail posté est constitué d'une équipe du matin et d'une équipe d'après-midi.

Exemple d'organisation possible :

Equipe du matin : lundi au vendredi de 06 heures à 14 heures

Equipe d'après-midi : lundi au vendredi de 14 heures à 22 heures

Pour parvenir aux 35 heures, le cycle de travail est organisé en deux semaines de quatre jours, une semaine de cinq jours.

En conséquence, cette organisation n'ouvre pas droit à RTT.

3.8. Travail en horaire décalé

Définition

Le travail en horaire décalé consiste à faire travailler des équipes à des heures différentes mais avec des plages de chevauchement.

Ce type d'organisation permet d'accroître l'amplitude des temps de service aux clients.

Les horaires décalés ne peuvent commencer avant 6 heures et ni se terminer après 22 heures.

Organisation

Le travail en horaire décalé peut être constitué d'une ou de plusieurs équipes ; une ou deux équipes en horaire décalé peuvent coexister avec une équipe en « horaire normal ».

Temps de repas

Pour les collaborateurs en horaire décalé, dont les horaires commencent avant 7h00 ou se terminent après 21h00, une pause de 30 minutes est prise en compte dans le travail effectif.

3.9. Travail habituel du samedi

La mise en place de ce type d'organisation doit faire l'objet de démarches légales concernant l'aménagement du travail auprès des instances représentatives.

Les salariés amenés à travailler le samedi ne travailleront pas une journée (hors RTT) dans la semaine ; ce jour sera de préférence le lundi dans le cas de présence systématique le samedi.

Dans tous les cas ne sont concernés par ce type d'organisation avec présence le samedi que les services ou unités pour lesquels une présence systématique est nécessaire au moins 30 samedis dans l'année.

Rémunération

Les heures habituellement travaillées le samedi donneront lieu à une majoration de salaire de 30%.

3.10. Travail posté continu (3x8 - 7 jours/7)

Préambule

Cette organisation du travail revêt un caractère de pénibilité importante, et à ce titre EDS et les partenaires sociaux reconnaissent que le recours à ce type d'organisation doit être évité au maximum. Il sera privilégié le recours aux organisations plus classiques d'équipes de semaine et d'équipe de suppléance pour le week-end.

Si un besoin de mise en place de ce type d'organisation pour une équipe se faisait jour, une concertation serait menée entre les membres du CE, les représentants des organisations syndicales au CE et la Direction pour valider le bien fondé de ce schéma d'organisation.

Définition

Le travail en continu est exercé par des salariés formant des équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail jour et nuit pendant sept jours sur sept.

Au sein de chaque équipe les salariés ont le même rythme de travail (temps de pause et temps de travail identiques).

Il est admis que la tenue d'un poste en 3x8 continu nécessite au moins 7,5 collaborateurs ; lorsqu'il n'y a qu'un seul salarié par poste, le minimum requis est de 8 collaborateurs.

Organisation

Le travail posté en continu est constitué d'au moins trois équipes en activité et d'une équipe au repos. Parmi les équipes en activité, on distingue une équipe du matin, une équipe d'après-midi et une équipe de nuit.

Durant une plage de travail (de 2 à 6 jours maximum), le salarié sera obligatoirement affecté au même poste (matin, après-midi ou nuit). Chaque plage de travail sera suivie d'une coupure minimale de 2 jours (60 heures) avant que le salarié n'entame une nouvelle plage de travail.

L'organisation mise en place permettra aux collaborateurs de bénéficier de deux week-end complets (samedi et dimanche) toutes les quatre semaines. Un week-end représente 60 heures incluant la nuit du vendredi au samedi et la nuit du dimanche au lundi.

Dans la mesure du possible, un jour de congés ou de récupération, implique que la nuit précédente et la nuit suivante soient chômées, soit une coupure de 36 heures.

Il appartiendra à chaque service concerné d'établir son cycle en fonction des besoins du client.

Durée du travail

Pour tenir compte de la pénibilité de ce genre de cycle, le temps de travail moyen sur un cycle de 12 semaines sera de 28 heures hebdomadaires (sans tenir compte des congés qui seront décomptés comme temps de travail).

Les heures supplémentaires sont les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne sur le cycle. Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel.

Quelle que soit le type de planning mis en place, la répartition du temps de travail ne doit pas conduire à faire travailler les salariés plus de 5 jours consécutifs sur une période de 7 jours glissants (plages d'astreintes comprises).

Une vacation sera limitée à 8 heures de travail effectif (pause comprise).

Le nombre maximum de semaines dans le cycle sera de 12 semaines et la durée hebdomadaire ne pourra pas excéder 40 heures par semaine.

En conséquence, cette organisation n'ouvre pas droit à RTT.

Décompte des congés payés

1 jour de congé équivaut à 5/7^{ème} de jour ouvré.

Les congés sont décomptés du premier jour d'absence au jour de la reprise du travail.

Le principe de prise des congés ne devant pas défavoriser ces collaborateurs, les deux week-ends entourant la semaine seront chômés.

Rémunération

Les salariés en poste bénéficient des majorations de salaire prévues pour les nuits, samedi, dimanche et jours fériés.

3.11. Équipe de suppléance

Dispositions générales

Devoir civique

Les salariés de l'équipe de suppléance seront autorisés à s'absenter le temps nécessaire pour accomplir leur devoir civique électoral.

Formation du personnel

Un suivi spécifique sera assuré par la commission formation, afin d'assurer au personnel des équipes de suppléance, le maintien d'un niveau de compétence leur permettant de revenir aux horaires collectifs.

Les heures de formation effectuées du lundi au vendredi seront récupérées selon les dispositions légales.

Rémunération

Pour les collaborateurs en équipe de suppléance à la date de signature du présent accord, une prime de travail en suppléance est versée mensuellement.

Tout temps passé pour l'entreprise en dehors des plages de travail habituel sera rémunéré en heure supplémentaire.

Frais de déplacement

Les frais occasionnés pour se rendre de son domicile habituel à son lieu de travail, dans la limite de 100 kilomètres aller/retour, seront remboursés aux salariés selon le barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise.

Travail en équipe de suppléance week-end (2 jours)

Principe

Les équipes de suppléance sont constituées de salariés remplaçant l'équipe de semaine pendant l'ensemble des congés de cette dernière, qu'il s'agisse des jours de repos hebdomadaire, conformément aux dispositions légales et aux dispositions de la convention collective SYNTEC.

Les équipes de suppléance interviennent du samedi 06 heures au lundi 06 heures par plages de 12 heures journalières maximum.

Un temps de pause repas équivalent au temps de pause des salariés en horaire collectif de l'établissement sera compris dans le travail effectif et rémunéré comme tel.

Durée du travail et repos

La durée totale d'intervention sur le week-end ne doit pas excéder 24 heures. Si, exceptionnellement ce devait être le cas, les dispositions sur les heures supplémentaires s'appliqueraient.

Pour tenir compte des majorations légales, il sera accordé un week-end de récupération par semestre pour chaque semestre passé en équipe de suppléance.

Pour compenser les jours fériés qui tombent un jour de semaine, il sera accordé un week-end de récupération par semestre pour chaque semestre passé en équipe de suppléance.

Cas général

Les collaborateurs de l'équipe de suppléance intervenant au moins trois heures de nuit auront une plage journalière maximum de 10 heures.

Afin de maintenir le niveau technique et diminuer l'isolement des équipes de suppléance, il est prévu un temps de coordination, ne pouvant excéder 4 heures disponibles en semaine par mois, au cours duquel les équipes de suppléance se verront communiquer les directives issues du management et de l'organisation.

Cas des équipes composées d'un seul salarié par poste

Toutes les plages d'intervention, y compris de nuit, sont de douze heures.

Décompte des Congés payés

Pour un week-end de congés, il sera décompté 5 jours ouvrés de Congés Payés.
Pour un samedi ou un dimanche, 2,5 jours ouvrés de Congés Payés.

Travail en équipe de suppléance sur trois jours

Principe

Les équipes de suppléance sur trois jours travaillent du vendredi au dimanche, y compris les jours fériés si ceux-ci se trouvent dans la période du vendredi au dimanche.

Durée du travail et repos

La durée totale d'intervention sur les trois jours ne doit pas excéder 24 heures, soit 8 heures par poste. Si, exceptionnellement ce devait être le cas, les dispositions sur les heures supplémentaires s'appliqueraient.

Un temps de pause repas équivalent au temps de pause des salariés en horaire collectif de l'établissement sera compris dans le travail effectif et rémunéré comme tel.

Pour compenser les jours fériés qui tombent un jour de semaine, il sera accordé un week-end de récupération par semestre pour chaque semestre passé en équipe de suppléance.

Décompte des Congés payés

Pour trois jours d'absence, il sera décompté 5 jours ouvrés de Congés Payés.

Pour une journée d'absence, il sera décompté 2 jours ouvrés s'il s'agit du vendredi et 1,5 jour ouvré s'il s'agit du samedi ou du dimanche.

4. Astreintes

4.1. Définitions

Définition de l'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme « une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

Compte tenu des moyens modernes de communication, il n'est pas fait obligation au salarié de rester à proximité de son domicile, mais de faire en sorte que le délai d'intervention ne soit pas allongé par rapport à ce qu'il aurait été si le salarié avait été à son domicile.

Définition de l'intervention

Est considéré comme temps d'intervention, toute période de travail généré par l'appel du client ou de l'entreprise, ainsi que le temps de déplacement nécessité pour se rendre sur le lieu d'intervention et en revenir.

Il ne peut être recouru à l'astreinte dans le cadre d'un travail récurrent, celui-ci devant être couvert par la mise en place d'une organisation du travail adaptée. Les collaborateurs en astreinte interviennent en réponse à des incidents et non pour réaliser des tâches programmées.

4.2. Modalités de mise en place

Salariés concernés

Lorsqu'il est envisagé de mettre en place des astreintes dans un service, l'ensemble des collaborateurs doit en être préalablement informé.

L'organisation des astreintes se fait sur la base du volontariat.

Un salarié ne peut être d'astreinte pendant ses jours de congés ou de RTT, lesquels débutent dès sa sortie de poste et se terminent à sa reprise de poste.

Fréquence

L'astreinte, partie intégrante de l'organisation du temps de travail, ne peut être que planifiée.

La limite est fixée à 7 jours d'astreinte par période de 4 semaines consécutives.

Il ne pourra être effectué plus de 5 jours d'astreinte consécutifs ; en outre, une période minimale de 7 jours calendaires consécutifs devra séparer deux périodes d'astreinte.

S'il s'avérait que des dispositifs particuliers devaient être mis en place, ceux-ci seraient soumis à la Commission de suivi ; aucun dispositif dérogatoire ne pourra être mis en place sans l'avis favorable du Comité d'entreprise.

Délai de prévenance

Le délai de prévenance des collaborateurs est fixé à 15 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas le collaborateur sera prévenu au moins un jour franc à l'avance.

Dans ce dernier cas, la Société remboursera, sur présentation d'un justificatif, des frais exceptionnels qui auraient été engagés par le collaborateur du fait de la brièveté du délai de prévenance (ex : frais de garde d'enfants, réservations diverses...).

4.3. Modalités de réalisation

Conditions

Le collaborateur d'astreinte disposera des moyens adaptés aux besoins du client, mis à sa disposition par l'entreprise (cf. téléphone mobile, ordinateur portable...) ; ces dispositifs permettront de se déplacer librement en dehors des heures de travail.

Par ailleurs, le responsable opérationnel fournira au collaborateur un numéro de téléphone où il pourra être joint pendant la durée de l'astreinte.

En cas de force majeure empêchant le salarié de se rendre sur le lieu de l'intervention, le salarié devra, sauf impossibilité, tenir informé dans les plus brefs délais son responsable opérationnel.

En cas d'intervention nécessitant un déplacement sur site, le collaborateur est considéré en déplacement professionnel et, à ce titre, bénéficie de la couverture des assurances de la Société.

Ordre d'astreinte

Le délai d'intervention tenant compte des engagements contractés avec le client sera précisé dans « l'ordre d'astreinte » .

Ce dernier, établi par le responsable hiérarchique du collaborateur, décrit les modalités de l'astreinte : client concerné, description de l'astreinte, délai d'intervention...

Conditions de récupération

En cas d'intervention prolongée ou répétées (au moins trois) la nuit, les conditions de récupération seront arrêtées avec la hiérarchie dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En cas d'intervention prolongée, la récupération doit être effectuée dans la journée ou dans la semaine civile afin de respecter les durées maximales du travail.

En cas d'intervention prolongée le vendredi, samedi ou dimanche, celui-ci sera récupéré dans la semaine civile suivante.

4.4. Modalités de rémunération

Indemnité d'astreinte

L'astreinte sera compensée financièrement sous la forme d'une indemnité (montant forfaitaire par période de 24 heures) dans les conditions suivantes :

Durée quotidienne	Jour de semaine (lundi à vendredi)	Samedi – Dimanche - Jour férié
< ou = 12 heures	IAa	IAa x 2,5
> 12 heures	IAb	IAb x 2,5

IA = Indemnité d'astreinte dont le montant figure en annexe.

Pour calculer la durée de l'astreinte, notamment lors d'astreintes discontinues sur une période de 24 heures, seront prises en compte l'heure de début de la première période et l'heure de fin de la dernière période.

Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, les indemnités ne se cumulent pas.

Si un jour férié tombe pendant la semaine, l'indemnité "jour férié" remplace celle dudit jour et ne se cumule pas avec elle.

Indemnité d'intervention

Toute intervention incluant l'éventuel temps de déplacement ouvre droit au paiement des dites heures, assorties le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du samedi, dimanche ou jour férié.

Toute intervention est décomptée comme une heure de travail ; toutefois plusieurs interventions dans la même heure n'ouvrent droit au paiement d'une seule heure.

Frais de déplacement

Toute intervention en dehors des heures de travail nécessitant un déplacement sur site donne lieu à la prise en charge des frais de déplacement, sur justificatifs, calculés depuis le domicile du salarié jusqu'au lieu d'intervention, selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Au cas où le salarié ne disposerait pas de téléphone mis à disposition par l'entreprise ou d'accès à Internet personnel, les frais qu'il pourrait engager dans le cadre d'une astreinte lui seraient remboursés par la Société, sur justificatif.

De même, tous frais engagés par le salarié pour les nécessités de l'astreinte lui seront remboursés sur justificatif.

4.5. Mesures de sortie

Si un collaborateur est amené à quitter une fonction impliquant des astreintes régulières, un pourcentage de la moyenne des primes d'astreinte versées sur les 12 derniers mois sera maintenu sous forme d'une prime spécifique, versée mensuellement. La moyenne de ces primes ne pourra en aucun cas être supérieur au montant maximal de la prime mensuelle, soit 365,88 € multiplié par 12.

Pour les salariés ayant opté pour la compensation en temps, une valorisation financière sera effectuée, sans que le montant total de la prime servant de base à la compensation puisse dépasser le montant maximal de la prime mensuelle, soit 365,88 € multiplié par 12.

Nombre d'année en astreinte	% des primes maintenue
3 ans < x ≤ 5 ans	10%
5 ans < x ≤ 6 ans	20%
6 ans < x ≤ 7 ans	25%
7 ans < x ≤ 8 ans	30%
x > 8 ans	35%

5. Commission de suivi

5.1. Composition

Cette Commission sera constituée de deux représentants de la Direction et de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national signataire ou adhérent à l'accord. Elle sera présidée par la Direction des Ressources Humaines France ou un membre de la Direction désigné à ce titre.

5.2. Fonctionnement

Saisine

La commission pourra être saisie par tout représentant du personnel qui aurait connaissance d'une difficulté dans l'application du présent accord.

Périodicité des réunions

La commission se réunira au moins une fois par semestre.

Dans le cadre d'une saisine évoquée au paragraphe ci-dessus, la commission devra être réunie dans le délai de trois semaines suivant la demande écrite.

Dans le cadre de la mise en place du présent accord, la Commission de suivi tiendra une première réunion dans un délai de 3 mois à compter de la mise en œuvre du présent accord).

Rôle

La commission étudiera les écarts entre les plannings prévisionnels et les plannings réalisés ; elle préconisera toute solution pour revenir aux dispositions du présent accord et toute compensation financière pour les salariés concernés.

6. Dispositions finales

6.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

6.2. Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les quinze jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les huit jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration des délais de cette procédure, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action qui serait liée au différend faisant l'objet de la procédure ci-dessus.

6.3. Notification et Prise d'effet

La direction notifiera le présent accord, dès sa signature, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du troisième mois suivant la signature de l'accord portant sur les mesures de transition.

6.4. Publicité

Le présent accord sera publié sur l'Intranet de l'entreprise et son contenu sera porté à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais d'une note d'information.

6.5. Dépôt légal

En vertu des articles L.2231-6 et D 2231-2 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Il sera également déposé à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective créé par l'Accord National du 15 septembre 2005.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque partie.

Fait à Nanterre, le

Pour EDS France SAS,
Catherine HUMBLLOT
Directrice des Ressources Humaines

Pour la CFDT,
Valérie PAU

Pour la CFE-CGC,
Marc DA PRATO

7. Annexe 1 : Rémunération

Cette annexe précise les montants des primes et mesures compensatoires relatives au travail atypique récurrent.

7.1. Travail habituel de nuit

Les collaborateurs intervenant dans les plages d'horaire de nuit perçoivent une prime de nuit de 3,20 € par heure de travail comprise entre 20 heures et 6 heures.

7.2. Equipes de suppléance

Pour les collaborateurs en équipe de suppléance à la date de signature du présent accord, une prime de travail en suppléance sera versée pour un montant de 25 € par week-end effectué.

7.3. Indemnité d'astreinte

IAa = 20 €, soit 50 € pour un samedi, dimanche ou jour férié

IAb = 35 €, soit 87,50 € pour un samedi, dimanche ou jour férié

7.4. Révision des primes et mesures compensatoires

Les primes et mesures compensatoires pour le travail atypique récurrent feront l'objet d'une revue lors des négociations annuelles sur les salaires.

8. Annexe 2 : Modèle de planning

Voir fichiers Excel ci-joint.