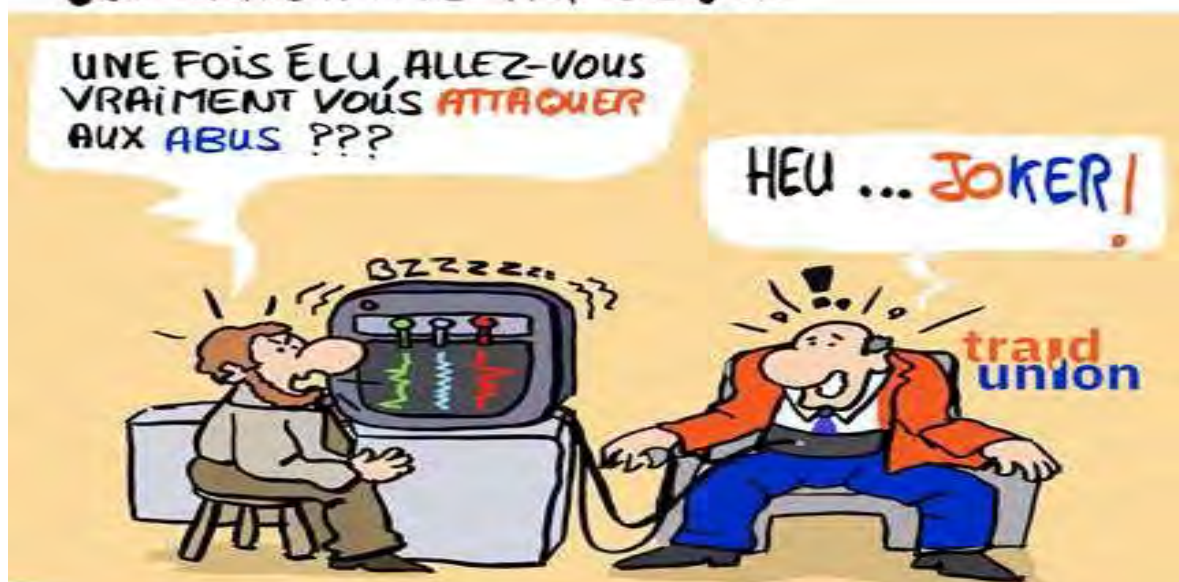


Travail en Equipe : La Direction et ses alliés démasqués

Le syndicat AVENIR est témoin que TRAIID-UNION (T-U), avant et après que le Tribunal d'Instance a jugé que TRAIID-UNION ne démontre pas son indépendance vis-à-vis de la direction, a soutenu les demandes et décisions de la direction en attaquant les initiatives constructives d'AVENIR en faveur des salariés.

LE DÉTECTEUR DE MENSONGES POUR LES CANDIDATS AU CSE...



T-U s'attribue un bilan de succès alors qu'en réalité il s'attribue notre action. Ci-après les preuves, jugez par vous-mêmes :

Les Indemnités pour le Travail en Equipe et les conditions de travail valables sont des droits légaux obligatoires et le syndicat AVENIR a obtenu des indemnités acceptables pour les salariés conclu dans l'accord d'entreprise signé par AVENIR.

Ce n'est donc pas dû à T-U mais à l'accord d'entreprise négocié et signé par le syndicat AVENIR.

AVENIR est à l'origine des évolutions positives pour les salariés dans cet accord et AVENIR a signé cet accord.

Par contre, TRAIID UNION & S3I ont signé un accord pour contourner les droits des salariés en Astreinte. Ces salariés protestent par écrit (Voir ci-après).

Les salariés sollicitent AVENIR suite aux pertes en rémunération

Les accords d'entreprise en dessous de la Loi ou de la branche doivent être motivés par une raison intelligible et non par la dépendance des signataires de la direction. En dernier lieu, TRAUD UNION et S3I qui bénéficient de la complaisance de la direction pour attaquer les représentants du personnel dans l'entreprise, ont signé un accord "travail en équipe" en dessous des normes légales à SOPRA STERIA I2S malgré les alertes du syndicat AVENIR.

Dans cet accord, la direction et sa Compagnie ont créé une notion de vacation de remplacement afin de pouvoir solliciter à tout moment un salarié de l'équipe pour remplacer son collègue absent mais sans lui payer cette période d'astreinte. Légalement, l'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La direction & Cie n'exposent aucune motivation valable pour justifier ce renoncement aux droits des salariés. Or, à l'épreuve, l'accord apparaît scandaleux puisque selon les salariés qui ont agi collectivement et par écrit, indiquent :

"L'écart de revenu est encore plus grand quand on regarde la différence de revenu (calculs réalisés pour un taux horaire de 19,19 €) :

153 Euros pour une astreinte de jour, 183 Euros pour une astreinte de nuit alors qu'en vacation de remplacement l'indemnité n'est que 9 Euros de jour et 39 Euros de nuit.

AVENIR agit à chaque demande des salariés. Nous avons immédiatement relayé auprès de la direction générale la demande des salariés et nous attendons sa réponse.

Les actions AVENIR de défense individuelle et collective des salariés sont honnêtes, clairement déclarées et leurs résultats sont visibles (arrêt de la Cour d'Appel de février 2020). Récemment nous avons obtenu les droits des salariés I2S aux jours de repos ...

Vous pouvez nous contacter pour un renseignement ... ou prendre RDV (Lundi avant-midi et Mercredi après-midi).



Contactez-nous pour vos droits
info@avenir-soprasteria.com
06.06.40.48.82



La direction est FURAX : AVENIR empêche sa mainmise sur les élus

le syndicat AVENIR dérange fortement la direction de SOPRA STERIA depuis plus de 17 ans en raison de son indépendance totale de l'employeur et de son efficacité dans la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés ... d'abord à l'amiable ... et si besoin par des saisines judiciaires ou des actions sur le terrain ...

Le syndicat AVENIR fait face à tout abus du Management qui porte atteinte à vos droits. Le bouche à oreille permet aux salariés de connaître nos résultats depuis 2006 dans l'entreprise et des solutions apportées ... y compris lorsque la mauvaise foi ne laissait pas de chances au salarié.

Que dire d'un employeur :

1. qui est injuste et n'augmente pas pendant plusieurs années une grande partie de ses salariés ... et qui a admis ses dérives grâce aux actions d'AVENIR ... avant ou après action ...
2. qui dédouble ses dividendes et les augmentations du haut management dit DHG alors qu'il retient les augmentations des autres salariés en période de forte inflation ... tout en maintenant à SSG la participation aux résultats à zéro en utilisant son ingénierie fiscale ...
3. qui couvre des agissements de harcèlement sexuel et sexistes y compris des gestes de bras d'honneur réitérés en réunion officielle du CSE SOPRA STERIA GROUP d'élus Traid Union à l'égard d'élus CFDT ...
4. qui dénigre des élus actifs dans l'entreprise chaque fois qu'il est gêné par une demande de droit ...
5. qui peut mettre ainsi l'entreprise et ses salariés en péril ... par ses excès et ses abus sur certains salariés ... y compris lorsqu'il reproche à une infirmière qu'elle ait pu contacter un inspecteur du travail ...



Les salariés ne cautionnent pas les mougeons qui produiront une société Low Cost

Lorsque le syndicat AVENIR interpelle la direction, ses protégés Traid Union & Cie attaquent le syndicat AVENIR et ses représentants et les agressent par tous les moyens diffamatoires et les combines machiavéliques tant dans l'entreprise qu'auprès des autorités. Ceci ne peut prospérer. Le syndicat AVENIR porte plainte pénalement et laisse aux autorités le soin d'enquêter sur les dérives démontrées notamment par les bras d'honneur impunis !

Récemment, un élu Traid Union s'est vanté à l'entrée de la réunion du CSE qu'il est facile de prétendre un harcèlement et il a conseillé à ses collègues de jouer là-dessus. Un élu en a été témoin et en a fait état dans la réunion du CSE immédiatement.

L'élu Traid Union a dû admettre ses méfaits mais a reproché aux élus d'en avoir parlé alors que ceci s'est déroulé dans le hall d'entrée et en dehors de la réunion du CSE. La direction était perplexe !



C'est cela la réalité du slogan Traid Union « vous défendre autrement », c'est en réalité un bras d'honneur aux salariés et aux valeurs humaines et républicaines. C'est honteux.

Tout leur est permis, insulter, mentir, accuser, diffamer, déformer les faits dans les PV du CSE, faire des gestes de bras d'honneur en réunion ... En fonction des agissements de déformation de la vérité avec pour le moins la complaisance de l'employeur, la question d'indépendance de Traid Union doit être soumise à la justice à nouveau dans l'intérêt des salariés.

En effet, lorsque la question d'indépendance de Traid Union a été présentée au Tribunal d'Instance de Versailles il y a quelques années, ce tribunal a statué par jugement sur l'absence de démonstration d'indépendance de cet organisme vis-à-vis de l'employeur et a annulé en conséquence la désignation du représentant Traid Union .

Il est à craindre que Traid Union soit révélé être le syndicat des bras d'honneur aux droits des salariés et aux valeurs républicaines. Quel(le) salarié(e) accepterait un syndicat de bras d'honneur couvert par l'employeur pour représenter ses droits ?



Avec AVENIR, devenez membre du CSE aux élections professionnelles 2023

Depuis 2006, le syndicat AVENIR est le syndicat de confiance des salariés et leur permet de repérer les représentants du personnel compromis et affidés à la direction. [Contactez nous pour les élections d'octobre 2023.](#)

Dans son tract d'avril, Traid Union accuse le syndicat AVENIR de mettre régulièrement en cause le professionnalisme, la probité et l'intelligence de la direction ... soit exactement les termes d'un courrier non-public de la direction au syndicat AVENIR de juillet 2022 et qui a été plié par l'inspection... Ainsi Traid Union accède par télépathie aux idées et aux envies de l'employeur ... Etonnant ? N'est-il pas ? ... C'est magique !

Alors que la direction et ses affidés dénigrent AVENIR, notre syndicat s'attache à obtenir vos droits par les moyens internes ... ou par les saisines prud'homales. Pour vos droits collectifs structurants, nous avons entamé une procédure collective concernant :

1. Les entretiens professionnels et vos droits qui en découlent
2. Les primes sur objectifs / les salaires variables
3. Le temps de travail
4. Les droits des salariés en forfait jours
5. La sécurité santé des salariés et les obligations en la matière

...
Après mise en demeure fin janvier 2023, l'assignation sera délivrée en juin 2023 et les dés seront lancés. Le syndicat AVENIR est étanche aux agressions et aux pressions de l'employeur ... Il le restera pour permettre aux salariés d'avoir une référence fiable et une assistance efficace.



**REJOINS-
NOUS !** Info@avenir-soprasteria.com

**Tu veux devenir représentant du personnel
et prendre part positivement aux décisions
importantes de l'entreprise ?**

**AVENIR t'offre le cadre et les moyens aux
élections professionnelles 2023.**

**Nos représentants sont formés (ELEGIA Formation) et
sont soutenus dans l'exercice de leur mandat par les
moyens importants d'AVENIR et ses résultats depuis 2006.**

**Avec AVENIR, pas de BLA BLA que des résultats et des
actions efficaces dans l'intérêt des salariés.**

Avenir est une équipe 100% Salariés, Indépendants et Engagés.





Information mensuelle des élus AVENIR du CE I2S Mai 2019

Accord signé pour le travail en équipe et le travail de nuit à I2S

Nous avançons pour les salariés suite aux actions et mobilisation pour rétablir l'équilibre dans l'entreprise et pour obtenir vos droits.

Le syndicat AVENIR a signé l'accord travail en équipe et travail de nuit pour améliorer la situation des salariés et soutenir le développement de SOPRA STERIA I2S après avoir obtenu l'indemnisation des horaires décalés et des déplacements de nuit. Avec cet accord les salariés d'I2S percevront à partir 1er juin 2019 :

Une Prime d'équipe + une prime de panier ou un ticket restaurant :

- Avant 7h : 11€ en Prime de travail en équipe + 6,60€ en prime de panier
- De 7h à 8h: 7€ + 6,60€
- De 8h à 19h30 : 5,50€ + si pause repas <= 45min : 6,60€, si >= 45mn ticket restaurant
- De 19h30 et 21h: 7€ + 6,60€
- Au-delà de 21h : 11€ + 6,60€

Ces primes à minima permettront aux salariés si leur pause déjeuner est inférieure ou égale à 45mn de bénéficier de 266€ de primes cumulées (plage exclusive entre 8h-19h30).

Et une Prise en charge des frais de déplacement : Avant 8h et après 19h30 les salariés pourront demander à utiliser leur véhicule personnel et à bénéficier du remboursement des indemnités kilométriques.

Pour le Travail habituel de nuit le Syndicat Avenir est intervenu auprès de la direction et a obtenu l'ajout d'un article dans l'accord concernant les compensations liées au travail de nuit qui avait été omis :

- Une majoration de 25% de son taux horaire par heure de nuit travaillée de 21h à 7h.
- Une prime de panier 6,60€

Et les salariés peuvent utiliser leur véhicule personnel avec remboursement des indemnités kilométriques.

Cet accord évitera la **délocalisation** des activités et permet la pérennisation des emplois avec une indemnisation des contraintes subies.

A ce jour, les salariés I2S travaillaient sans compensations dans la plage 8h à 19h30.

La Direction du Travail a constaté un recours à la sous-traitance abusive pour pourvoir des emplois stables dans l'entreprise surtout sur Roanne suite au lancement de l'alerte par notre élu Avenir qui en a subi les conséquences. Cet accord répare l'injustice. Les salariés d'I2S Interviennent désormais à la place des sous-traitants qu'il faudra recruter avec des primes en compensation.

Le syndicat AVENIR SOPRA STERIA :

- demandera lors des négociations annuelles obligatoires que ces primes soient revalorisées
- veillera à ce que les embauches de salariés et de sous-traitants seront significatives, au maintien et au développement du travail en équipe avec de bonnes conditions de travail

Et surtout la rentabilité de l'entreprise doit permettre une véritable revalorisation des salaires au niveau du marché très porteur des nouvelles technologies. C'est cela l'amélioration durable du pouvoir d'achat.

VOS REPRESENTANTS AVENIR AU CE I2S

Ilham TOFFOLETTI Rachid TOULOUM

Michel MARIUS Francis ADABUNU

Gael BENOIT

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



<http://avenir-soprasteria.com>

info@avenir-soprasteria.com

01.85.32.56.69 / 06.06.40.48.82

Accord relatif au travail en équipes et au travail habituel de nuit au sein des sociétés Sopra Steria Infrastructure & Security Services et Beamap

Entre les sociétés :

SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES (dite Sopra Steria I2S), SAS au capital de 26 155 194 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro B 805 020 740 et dont le siège social est sis à ANNECY LE VIEUX (74940) – 3 rue du pré faucon, représentée par Jean-Charles TARLIER, dûment habilité aux fins des présentes,

BEAMAP, SAS au capital de 10 000 euros inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 537 933 277 et dont le siège social est sis à COURBEVOIE (92095) – 5-6 Place de l'Iris Tour Manhattan, représentée par Jean-Claude LAMOUREUX, dûment habilité aux fins des présentes,

Ci-après désignées « I2S et Beamap »

Et les organisations syndicales représentatives sur le périmètre des sociétés concernées :

Avenir Sopra Steria représentée par M.... Rachid Touboum.

CFDT-F3C représentée par M....

CGT représentée par M....

S3I représentée par M... BATTISTI - K KESSACI

Traid-Union représentée par M... Patrick FLANNAW

Ci-après désignées « les organisations syndicales représentatives »

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objectifs de fixer les modalités de mise en place d'une organisation du travail en équipes afin de pouvoir répondre au besoin d'assurer la continuité de services de l'entreprise ou du client, ou de répondre à des impératifs projets ou de prestations, au sein des sociétés Sopra Steria Infrastructure & Security Services et Beamap, désignées ci-après « I2S » et « Beamap ».

Cet accord vise à :

- Être en capacité de répondre aux attentes des clients, notamment à leurs demandes de nouveaux services, tout en assurant des contreparties aux collaborateurs concernés par ce type d'organisation du travail,
- Assurer la pérennité et le développement économique des sociétés dans un environnement hautement concurrentiel.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right corner, including "JB", "KH", "RT", and "SF".

Sommaire

1.	Le travail en équipes	5
1.1.	Définitions	5
1.2.	Planification du travail en équipes.....	5
1.3.	Travail en équipes semi-continu et discontinu	7
1.4.	Organisation du travail en équipes.....	7
1.4.1.	Durée de travail effectif	7
1.4.2.	Temps de pause	7
1.4.3.	Jours de congés payés	8
1.5.	Contreparties liées au travail en équipes	9
1.5.1.	Titres de restauration et primes panier	9
1.5.2.	Prime d'équipe	9
1.5.3.	Indemnisation jour férié travaillé	10
1.5.4.	Frais de déplacement.	10
1.5.5.	Évolution des primes.....	10
1.5.6.	Garantie en cas de sortie d'une organisation en équipes	10
1.6.	Travail supplémentaire des salariés en organisation du travail en équipes.	12
1.6.1.	Heures supplémentaires de jour en semaine (du lundi au samedi)	12
1.6.2.	Travail supplémentaire exceptionnel de nuit et dimanche et JF	13
2.	Le travail de nuit	15
2.1.	Le travail de nuit	16
2.1.1.	Définition du travail de nuit.....	16
2.1.2.	Définition du travailleur de nuit	16
2.2.	Limitation au recours au travail de nuit	16
2.2.1.	Dans le cas du travail en équipes.....	16
2.2.2.	Pour les travailleurs de nuit	16
2.3.	Les repos obligatoires	16
2.4.	Les compensations au travail habituel de nuit	17
2.5.	Le repos compensateur des travailleurs de nuit.....	17
2.6.	Conditions particulières	17

JA
JB KK HT PF

2.6.1.	Mesures facilitant l'exercice du travail de nuit et les conditions de travail	17
2.6.2.	Surveillance médicale renforcée du travailleur de nuit	17
2.6.3.	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.	18
2.6.4.	Santé et sécurité au travail	18
2.6.5.	Compte professionnel de prévention	18
3.	Accès à la formation.....	19
4.	Égalité professionnelle.....	19
5.	Commission de suivi de l'accord.....	19
6.	Dispositions finales	20
6.1.	Durée de l'accord	20
6.2.	Modalités de révision de l'accord	20
6.3.	Modalités de publicité et de dépôt de l'accord.....	20

Handwritten notes in blue ink: "J'ai", "PBKK", "15", "PC".

1. Le travail en équipes

1.1. Définitions

- Travail en équipes : il s'agit d'une organisation du travail qui consiste à planifier sur une même journée des salariés qui interviennent successivement sur une même activité, selon un rythme rotatif, entraînant pour ces salariés la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.
- Vacation : il s'agit de la durée de travail journalière effectuée par un salarié lorsque ce dernier est affecté à une organisation en travail en équipes.
- Équipe : il s'agit du ou des salariés qui interviennent pour une même activité et sur une même vacation.
- Cycle de travail ou période de référence : les équipes assurant des vacations différentes, elles sont alors appelées à se relayer selon un roulement défini sur une période composée de une à plusieurs semaines. Cette période est désignée « cycle de travail » ou encore « période de référence ».
- Durée du travail effectif : elle se détermine par la somme des durées de travail effectif hebdomadaires ramenée au cycle de travail.

Exemple : pour un salarié de modalité gestion en heures à 35 heures par semaine, si ce dernier effectue 37h en semaine 1, 35h en semaine 2 et 36h en semaine 3, et ceci sur un cycle de 3 semaines, alors sa durée de travail effectif sur ces 3 semaines sera de 36 heures.

- Heures supplémentaires : il s'agit des heures de la durée de travail effectif qui excèdent l'horaire hebdomadaire contractuel du salarié.

Exemple : si dans l'exemple ci-dessus, le salarié aura fait 1 heure supplémentaire sur le cycle de travail.

- Récupération : constitue une récupération le repos correspondant aux heures supplémentaires, heures de nuit ou aux heures D&F. La récupération inclue ou non les majorations de ces heures selon les dispositions du présent accord.

1.2. Planification du travail en équipes

La mise en place d'une organisation du travail en équipes répond au besoin d'assurer la continuité de services de l'entreprise ou du client, ou de répondre à des impératifs projets ou de prestations.

Cette organisation du travail nécessite la constitution d'équipes alternantes et une planification de leurs horaires de travail respectifs.

La planification précise les horaires de vacations des différentes équipes (heure de début et de fin, temps et durées des pauses) dans le respect des limites suivantes :

- La durée hebdomadaire de travail effectif ne peut être supérieure à 43 heures.
- Le respect du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives par jour travaillé,
- Le respect du repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives,
- La planification de deux jours de repos consécutifs sauf pour des cas exceptionnels qui répondent à des contraintes opérationnelles et qui nécessiteraient l'accord du salarié.

Handwritten notes:
JTB KK RT PF
④ JCL

- Une vacation ne peut excéder plus de 8 heures de travail effectif ; toutefois pour répondre à des contraintes de services spécifiques, la durée de la vacation pourrait être exceptionnellement portée à 10h.
- Le salarié bénéficie en principe au minimum d'un samedi de repos toutes les 3 semaines ; dans le cas contraire, l'accord du salarié sera requis.
- Le cycle de travail ne pourra être supérieur à 13 semaines consécutives
- Un salarié ne peut jamais être affecté à deux équipes successives ou à assurer deux vacations par période de 24 heures

La planification peut impliquer des jours de repos différents d'une équipe à l'autre.

Les plannings collectifs sont présentés aux instances représentatives du personnel dans le respect des dispositions légales. Ils comportent, outre les informations figurant ci-après, une information sur les contreparties liées au travail en équipes.

La communication du planning aux salariés respectera les règles suivantes :

- Le planning de travail sera affiché sur le lieu de travail du salarié dans le cas des prestations assurées sur sites Sopra Steria.
- Le planning sera transmis à chaque salarié au moins 30 jours calendaires avant sa mise en application soit par mail, soit grâce à un support dématérialisé. Cependant, et par exception en cas d'urgence opérationnelle, le délai de prévenance pourra être réduit à 15 jours calendaires minimum (exemple : démarrage d'une nouvelle prestation dans un délai contraint).
- En cas de modification individuelle du planning les mêmes délais de prévenance s'appliqueront. Cependant, et par exception en cas d'urgence opérationnelle, le délai de prévenance pourra être réduit et dans ce cas toute modification individuelle du planning nécessitera l'accord du salarié concerné. Toute modification individuelle de planning devra être faite dans le respect de la durée de travail effectif du salarié sur chaque cycle de travail.

En cas de sortie anticipé du travail en équipes au regard de l'ordre de mission, le salarié concerné devra en être informé dans un délai minimum de 15 jours calendaires.

Sur la forme, le planning précisera les informations suivantes :

- La date d'application et son numéro de version
- Le ou les lieux d'exécution de la mission,
- Les jours travaillés et les jours de repos et le cas échéant,
- L'amplitude horaire des vacations,
- Les horaires et la durée des temps de pauses des vacations,
- Date et version du planning,
- Les contreparties,
- Le nom du responsable.

JCL
JTB KH ET N-

1.3. Travail en équipes semi-continu et discontinu

Deux types d'organisations du travail en équipes sont définis par le présent accord :

■ Le travail en équipes semi-continu.

Le travail en équipes semi-continu est organisé pour assurer une activité 24 heures sur 24 avec un arrêt de l'activité en fin de semaine qui peut être selon le cas d'une journée (le dimanche) ou de deux journées (le samedi et le dimanche); dans le premier cas on parle d'un travail en équipes 6 jours sur 7 (6/7), dans le second d'un travail en équipes 5 jours sur 7 (5/7). Chaque journée travaillée est découpée en 3 plages horaires de 8 heures durant lesquelles les équipes interviennent successivement selon une rotation définie dans les plannings.

■ Le travail en équipes discontinu.

Le travail en équipes discontinu est organisé pour assurer une activité continue en journée selon un horaire étendu avec cependant une interruption de l'activité au cours des 24 heures et un arrêt de l'activité en fin de semaine qui peut être selon le cas d'une journée (le dimanche) ou de deux jours (le samedi et le dimanche).

Pour illustrer ce type d'organisation de travail en équipes, est souvent citée en référence l'organisation 2x8 qui consiste à organiser le travail selon deux tranches successives de 8 heures.

La planification du travail en équipes discontinu doit respecter les règles suivantes :

- ✓ Les équipes seront alternantes, la planification définissant un rythme rotatif.
- ✓ Les équipes pourront se relayer avec une période de chevauchement.
- ✓ Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et vie professionnelle des salariés concernés, la planification hebdomadaire des vacances d'une même équipe ne pourra pas présenter plus de 2 horaires de démarrage différents, la différence horaire entre ces deux horaires de démarrage n'excédant pas deux heures.

Ce type d'organisation peut comporter des heures de nuit.

Qu'il s'agisse d'une organisation du travail en équipes semi-continu ou discontinu, l'affectation d'un salarié sur un planning comportant des heures de nuit ou des heures de samedi sera programmée en ayant recours en priorité au volontariat. A défaut de salarié(s) volontaire(s), l'employeur tiendra compte de la situation familiale des salariés avant de les affecter au planning.

1.4. Organisation du travail en équipes

1.4.1. Durée de travail effectif

La durée du travail effectif est décomptée par semaines civiles et jours civils.

1.4.2. Temps de pause

- Les Temps de pause dit « pauses repas ».

JL A.
DPP KK LTF

Quelle que soit l'organisation de travail en équipes mise en place, le salarié bénéficie d'un temps de pause par vacation d'une durée minimale de 30 minutes et maximale d'une heure.

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

Ces pauses sont organisées et prises de sorte que la continuité de service puisse être assurée ; elles sont inscrites au planning et leur durée est définie comme suit :

■ Pour une vacation dont la durée de travail effectif n'excède pas 7 heures de travail effectif :	pause minimale de 30 minutes
■ Pour une vacation dont la durée de travail effectif est supérieure ou égale à 7 heures de travail effectif :	pause minimale de 45 minutes

Le salarié dispose librement et en totalité de son temps de pause au cours duquel il ne peut être ni la disposition de son responsable hiérarchique ni à celle du client. Cependant si les nécessités de l'organisation le justifient et que le salarié demeure, à la demande expresse du responsable hiérarchique, à la disposition de l'entreprise durant son temps de pause, alors le temps de pause correspondant sera considéré comme du temps de travail effectif.

Pour les équipes de jour dont la prise de poste est à partir de 7h, ce temps de pause est programmé entre 11h30 et 14h30 sous réserve que cela soit cohérent avec les périodes travaillées.

■ Les autres temps de pause.

À cette pause repas s'ajoutent deux pauses de 10 minutes par vacation qui devront être prises de sorte que la continuité de service soit toutefois assurée.

Ces deux pauses de 10 minutes sont considérées comme du temps de travail effectif.

1.4.3. *Jours de congés payés*

Les règles d'acquisition des jours de congés payés des salariés travaillant en équipes sont identiques à celles des autres salariés ne travaillant pas en équipes ou habituellement de nuit.

Les jours de congés sont décomptés selon le planning des vacations jusqu'au jour de leur reprise de travail de façon à ce que ces salariés bénéficient bien du même droit annuel à congés payés que les salariés qui ne travaillent pas en équipe ou habituellement de nuit.

Il ne pourra être fait obstacle à l'application de l'article L. 3141-12 et suivants et L. 3141-17 et suivants du Code du Travail définissant les règles de prise de congés payés et les droits ouverts en matière de fractionnement des congés payés principaux.

TA J
TR KK RT RC

1.5. Contreparties liées au travail en équipes

1.5.1. Titres de restauration et primes panier

Les salariés travaillant en équipe bénéficient, comme les autres salariés, de l'attribution de titres de restauration dans les mêmes conditions d'octroi.

Toutefois, en raison des conditions particulières d'organisation du travail, les salariés travaillant sur une vacation :

- qui est planifiée un jour férié, ou qui démarre avant 8h00 ou se termine après 19h30
- ou dont la durée de pause repas est inférieure ou égale à 45mn,
- ou dont au moins 30mn de la durée de pause repas est planifiée avant 12h00 ou après 14h00.

bénéficient, par vacation travaillée, en lieu et place du titre de restauration, d'une prime panier pour prendre en compte les contraintes de prise des repas en dehors des heures habituelles de restauration.

Le montant brut de la prime panier est fixé à **6,60 €**.

La prime panier ou le titre de restauration, dus pour chaque vacation travaillée, sont portés mensuellement sur le bulletin de paye en respectant les règles URSSAF concernant les cotisations sociales.

La prime panier est exclusive de l'attribution de tickets de restauration, et inversement, et l'un et l'autre sont exclusifs de toute subvention de l'employeur, notamment au titre de restauration collective.

1.5.2. Prime d'équipe

L'organisation du travail en équipes peut impliquer des contraintes, aussi les salariés travaillant selon ce mode d'organisation du travail pourront bénéficier :

1 - D'une prime d'équipe dont le montant est :

	Montant brut
▪ Pour toute vacation démarrant avant 7h ou se terminant après 21h	11,00 €
▪ Pour toute vacation démarrant entre 7h et 8h ou finissant entre 19h30 et 21h	7,00 €
▪ Pour toutes autres vacations	5,50 €

2 - D'une majoration de **25%** de leur taux horaire par heure de nuit travaillée (de 21h à 7h)

Ces compensations financières se substituent aux majorations pour les heures de nuit définies dans d'autres accords ou dispositions légales et/ou conventionnelles.

Ju A

MB KK RTF

1.5.3. Indemnisation jour férié travaillé

Les salariés travaillant un jour férié bénéficient :

- D'une prime jour férié travaillé d'un montant de **150 €** bruts par jour férié travaillé, et ce quel que soit le nombre d'heures travaillées durant cette journée. Cette prime est doublée le 1er mai.
- D'une journée de récupération par jour férié travaillé.

1.5.4. Frais de déplacement.

Tout salarié soumis aux dispositions du présent accord bénéficie, comme tous les salariés de l'entreprise, d'une prise en charge de ses frais de déplacement dans le respect des règles d'indemnisations décrites dans la procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels en vigueur dans l'entreprise.

Toutefois, en raison des conditions particulières d'horaires de travail, les salariés travaillant sur une vacation :

- Qui démarre avant 8h00 ou se termine après 19h30,
- Ou qui est planifiée un jour férié,

bénéficient, par vacation travaillée, du remboursement de leurs frais de déplacement lorsqu'ils sont obligés d'utiliser leur véhicule personnel.

Le remboursement des frais de déplacement se fait selon les conditions ci-après :

- La prise en charge des indemnités kilométriques nécessite une validation préalable du responsable hiérarchique avant le début de la mission qui devra être formalisée dans l'ordre de mission ; ce document précise, notamment, la possibilité pour le salarié d'utiliser ou non son véhicule personnel.
- Le remboursement des frais de déplacement s'effectue conformément au barème prévu dans la procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels applicable dans l'entreprise.
- La prise en charge est limitée à 80 kilomètres (aller et retour compris) par vacation travaillée.
- Le salarié est en possession d'un permis de conduire en état de validation, il est couvert par une assurance et doit veiller au respect du code de la route.

1.5.5. Évolution des primes

La revalorisation des primes est abordée durant les négociations annuelles obligatoires prévues à l'article L.2242-8 du Code du Travail.

1.5.6. Garantie en cas de sortie d'une organisation en équipes

▪ Conditions de la garantie dégressive

Dès qu'un salarié sort du dispositif du travail en équipes tel que défini par le présent accord, une garantie dégressive de maintien des primes peut s'appliquer pour accompagner la perte immédiate de ressources, liée au changement d'organisation du travail pour le salarié. Cette garantie s'applique sous les conditions cumulatives suivantes :

JCL d
PB KK en PF

- ✓ Le salarié doit avoir été affecté sur une organisation en équipe pendant 18 mois au cours des 24 mois qui précèdent sa date de sortie de ce type d'organisation du travail,
- ✓ La sortie du salarié d'une organisation en équipe doit être motivée par l'une des raisons suivantes:
 - Inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail,
 - Initiative de l'employeur.

Cependant cette garantie ne s'applique pas en cas de l'arrêt de la prestation suite à la décision client (cas par exemple d'une sortie anticipée de contrat, d'une fin de contrat ou de l'arrêt de la prestation qui a nécessité la mise en place du travail en équipe) sauf dans le cas où l'arrêt de la prestation fait suite à un transfert de l'activité vers un centre de services Sopra Steria situé hors de France.

■ Organisation de la garantie dégressive

La garantie dégressive prend la forme d'une compensation financière brute, égale à la moyenne mensuelle des contreparties perçues au titre du présent accord par le salarié au cours du dernier cycle de travail complet qu'il a réalisé en organisation en équipes, avant sa sortie de ce type d'organisation du travail.

La garantie dégressive est versée sur une période de 4 mois, dite période de garantie dégressive, selon l'échéancier suivant :

- ✓ 100 % de la compensation financière le premier mois suivant la date de sortie,
- ✓ 75 % de la compensation financière le deuxième mois suivant la date de sortie,
- ✓ 50 % de la compensation financière le troisième mois suivant la date de sortie,
- ✓ 25 % de la compensation financière le quatrième mois suivant la date de sortie.

Au cours de la période de garantie dégressive, dès lors que le salarié est réaffecté sur une organisation du travail en équipes de même type que celle sur laquelle il était précédemment affecté ou dès lors qu'il est réaffecté sur une organisation en équipes bénéficiant de primes plus élevées que celles du travail en équipes à laquelle il était précédemment rattaché, ce dernier cesse alors de bénéficier de la compensation financière.

Dans les autres cas, la garantie dégressive est maintenue.

Dans le cas d'une sortie d'un salarié d'une organisation de travail en équipes, la Direction des Ressources Humaines veillera à ce que le niveau de rémunération du salarié à sa sortie du travail en équipe soit cohérente avec les niveaux de rémunération pratiqués pour les salariés occupant un poste de nature identique sur lequel il est réaffecté et avec les caractéristiques (ancienneté, expérience, etc...) similaires.

Ju A

TB KK RTF

1.6.Travail supplémentaire des salariés en organisation du travail en équipes.

Au-delà des vacations planifiées, les salariés peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires à la demande de leur hiérarchie ou non contestées par la hiérarchie.

Il est rappelé que l'accomplissement d'heures supplémentaires s'impose aux salariés.

L'entreprise s'attachera à avertir suffisamment tôt le salarié de la nécessité de réaliser des heures supplémentaires afin que celui-ci dispose d'un délai suffisant pour faire face à ses impératifs personnels.

1.6.1. Heures supplémentaires de jour en semaine (du lundi au samedi)

Les modalités de compensation pour la réalisation d'heures supplémentaires mises en place privilégient la récupération.

Les heures supplémentaires font l'objet, au choix du salarié, chaque mois, de l'affectation en récupération ou en paiement. Ce choix s'applique globalement sur l'heure de base et la majoration et il s'effectue via l'outil de suivi du temps de travail.

■ Traitement des récupérations

La récupération correspond à l'octroi d'un repos compensateur correspondant aux heures effectuées, augmentées de la majoration prévue par le présent accord.

Du fait de la spécificité du travail en équipes reposant sur une planification de vacations, la récupération s'effectue par journée, la journée correspondant à la durée de travail journalière liée à la modalité du salarié.

La récupération peut être prise dès validation des heures supplémentaires effectuées et elle doit être prise dans tous les cas dans l'année civile de leur réalisation. Elle doit faire l'objet d'une demande formelle auprès de la hiérarchie, via l'outil permettant la gestion des absences, avec un préavis minimum de 7 jours ouvrés.

A défaut de validation formelle, la demande de récupération est automatiquement validée à l'expiration de ce délai de 7 jours ouvrés.

■ Traitement des heures supplémentaires non apurées en fin d'année civile

Si, à l'issue de la validation des heures supplémentaires du mois de décembre, un salarié dispose d'un solde de récupération d'heures supplémentaires majorées non apuré, ces heures sont alors payées au salarié.

■ Traitement des heures supplémentaires non apurées en cas de départ en cours d'année

Si, à l'issue de la validation des heures supplémentaires au moment de sa sortie, un salarié dispose d'un solde de récupération d'heures supplémentaires majorées non apuré, ces heures sont alors payées au salarié.

JL
JB KK RT PF

■ **Majorations des heures supplémentaires de jour en semaine**

Les taux de majoration des heures supplémentaires sont les suivants :

Heures supplémentaires hors nuit, dimanche et jour férié	Majoration du taux horaire
■ Pour chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées du lundi au samedi entre 7h et 21h	25%
■ Pour les heures à partir de la 9ème heure supplémentaire effectuée du lundi au samedi entre 7h et 21h	50%

1.6.2. Travail supplémentaire exceptionnel de nuit et dimanche et JF

■ **Définitions**

- ✓ Heures Nuit : sont considérées comme des heures de nuit, les heures supplémentaires effectuées, à titre exceptionnel de nuit (21h-7h), entre le lundi 0 heures et le samedi 24 heures.
- ✓ Heures D&F : sont les heures effectuées à titre exceptionnel le dimanche ou un jour férié chômé.

Le salarié pourra être amené à effectuer, avec son accord, des travaux exceptionnels de nuit, de dimanche et de jours fériés. Une demande écrite de la hiérarchie devra être faite dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés.

■ **Majoration des heures de travail supplémentaire de nuit**

Pour chacune des heures effectuées entre :

- ✓ Entre 0h et 7h le lundi,
- ✓ Puis entre 21h et 7h du lundi soir au samedi matin inclus,
- ✓ Et entre 21h et 24h le samedi

Heures supplémentaires en horaire de nuit	Majoration du taux horaire (*)
■ Si le nombre d'heures supplémentaires de la durée du travail effectif est inférieur ou égal à 8 heures	50%
■ Si le nombre d'heures supplémentaires de la durée du travail effectif est supérieur à 8 heures	75%

(* : les taux de majoration intégrant le taux de majoration de travail en équipe en horaire de nuit)

Le salarié a la possibilité de choisir entre paiement et récupération sur la totalité de la compensation.

JA G.
MB KK
PT PF

■ Majorations des heures de travail supplémentaire du dimanche ou d'un jour férié (D&F)

Heures supplémentaires de dimanche et de jour férié de 0h à 24h	Majoration du taux horaire
■ Si le nombre d'heures supplémentaires de la durée du travail effectif est inférieur ou égal à 8 heures	125%
■ Si le nombre d'heures supplémentaires de la durée du travail effectif est supérieur à 8 heures	150%

Il est convenu que, pour l'application des taux de majoration du dimanche et des jours fériés (125% ou 150%), le seuil de 8 heures de dépassement soit calculé en prenant en compte toutes les heures supplémentaires hebdomadaires dans la semaine civile concernée.

Les heures D&F sont intégrées dans le décompte des heures supplémentaires hebdomadaires.

Les heures D&F sont obligatoirement l'objet d'une récupération, correspondant à l'octroi d'un repos compensateur équivalent aux heures effectuées.

Seule la majoration fait l'objet, au choix du salarié, d'une récupération ou d'un paiement. Ce choix s'effectue via l'outil de suivi du temps de travail par le salarié.

■ Traitement des heures supplémentaires récupérées

La récupération s'effectue par journée ; elle doit faire l'objet d'une demande formelle auprès de la hiérarchie, selon les pratiques en vigueur au sein de la société, avec un préavis minimum de 7 jours ouvrés.

A défaut de validation formelle, la demande de récupération est validée à l'expiration de ce délai de 7 jours ouvrés.

■ Traitement des heures supplémentaires récupérées issues d'heures D&F et de nuit non prises en fin d'année civile

Si, à l'issue de la validation des heures de récupération issues d'heures de D&F et de nuit du mois de décembre, un salarié dispose d'un solde d'heures de récupération de D&F et de nuit majorées non apuré, ces heures sont alors payées au salarié.

■ Traitement des heures supplémentaires récupérées issues d'heures D&F et de nuit non apurées en cas de départ en cours d'année

Si, à l'issue de la validation des heures de récupération issues d'heures de D&F et de nuit au moment de sa sortie, un salarié dispose d'un solde de récupération d'heures de récupération de D&F et de nuit majorées non apuré, ces heures sont alors payées au salarié.

JA 0
XB KK 15

■ Respect du nombre maximum de jours travaillés sur une même semaine calendaire

Dans le cas où un salarié travaillerait le samedi et le dimanche sur une même semaine calendaire, une journée de récupération anticipée devra impérativement être posée entre le lundi et le vendredi de cette même semaine.

Dès lors que la récupération anticipée a été prise la semaine qui précède l'intervention du samedi et du dimanche qui devaient être travaillés, et dans le cas où l'intervention est annulée après la prise de la récupération, cette dernière journée est considérée comme du temps de travail effectif et n'est pas considérée comme de la récupération.

■ Respect du nombre de dimanches travaillés dans une même année

Le nombre de dimanches travaillés à titre exceptionnel est limité à 15.

2. 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 également 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.

Tous les métiers de l'entreprise peuvent être amenés à travailler de nuit pour répondre aux contraintes de continuité des clients ou de l'entreprise (pilotes et superviseurs, help desker, administrateurs systèmes et réseaux, ingénieurs de production, analystes d'exploitation, ...), qu'il s'agisse ou non d'un travail en équipes.

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 donner lieu à une sanction.

JL A

MD kv ET SF

2.1. Le travail de nuit

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.

2.1.1. Définition du travail de nuit

Le travail de nuit est le travail effectué sur des horaires de nuit et sur demande de la hiérarchie. Les heures de nuit sont définies par la loi ou si elles sont différentes par l'accord d'entreprise relatif au temps de travail. Le travail de nuit est encadré dans les conditions du présent accord qui ne concerne pas le travail de nuit exceptionnel.

2.1.2. Définition du 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.

2.2. Limitation au recours au travail de nuit

2.2.1. Dans le cas du travail en équipes

Les salariés évoluant dans une organisation de travail en équipes telle que définie par le présent accord, ne peuvent effectuer :

- Pour le travail en équipes semi-continu, plus de **110** vacations comprenant tout ou partie de ses heures pendant la plage de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.
- Pour le travail en équipes discontinu, plus de **130** vacations comprenant tout ou partie de ses heures pendant la plage de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

2.2.2. Pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit ne peuvent effectuer plus de 8 heures consécutives de travail effectif et leur durée de travail hebdomadaire maximale est de 40 heures sur 12 semaines consécutives.

2.3. 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 et définis par le présent accord.

JCL
TSS KK ① 87 RF

2.4. Les compensations au travail habituel de nuit

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

1. d'une majoration de 25% de son taux horaire par heure de nuit travaillée de 21h à 7h. (Cette majoration ayant le même objet que celle prévue à l'article 1.5.2-2 du présent accord, elles ne se cumulent pas),
2. d'un titre de restauration ou d'une prime panier dans les conditions décrites à l'article 1.5.1 du présent accord,
3. d'une prise en charge des frais de déplacements dans les conditions décrites à l'article 1.5.4 du présent accord.

2.5. Le repos compensateur des travailleurs de nuit

Le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit est égal à **10%** par heure de nuit travaillée.

Ce repos compensateur sera pris par journée complète, dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le compteur de repos a atteint cette valeur.

2.6. Conditions particulières

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

L'affectation d'un salarié à un poste de travail comprenant du travail de nuit 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 équipement permettant de manière automatique, en cas de problème, d'appeler la sécurité.

2.6.2. Surveillance médicale renforcée du travailleur 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. A cette fin, une visite médicale sera planifiée tous les 18 mois et sera organisée 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.

Handwritten signatures and initials: "JL", "RT", "PR KK", and "96".

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.

2.6.3. 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.

La demande doit être notifiée à l'employeur soit par courriel avec accusé de réception ou soit par écrit, en courrier recommandé avec accusé de réception, et au minimum 3 mois à l'avance. Ce délai est réduit à 1 mois en cas d'urgence médicale justifiée. L'employeur devra lui répondre dans les 15 jours qui suivent sa demande. Une absence de réponse dans ce délai vaut refus de cette demande. Cependant l'employeur expliquera par écrit les motifs de ce refus implicite.

Le salarié disposant du statut de travailleur de nuit et justifiant d'une ancienneté de 2 ans en organisation du travail en équipes, qui souhaite occuper ou reprendre un poste en horaire de jour, pour quelques motifs que ce soit, a priorité pour l'attribution des postes qui deviendraient vacants et qui correspondraient à ses compétences et qualification. Pour ce faire, il doit notifier sa demande par courriel avec accusé de réception, par écrit, en courrier recommandé avec accusé de réception, et au minimum 3 mois à l'avance. L'employeur devra lui répondre sous la même forme, dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande.

En cas de circonstances exceptionnelles, les demandes seront traitées en urgence et en priorité.

Ces demandes seront ouvertes pendant 6 mois et seront gérées au niveau d'I2S. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre des salariés effectuant cette demande.

2.6.4. 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 cinq années consécutives.

Dans cet esprit, la Direction des Ressources Humaines veillera à ce que l'évolution du salarié vers une autre organisation du travail dans l'entreprise soit envisagée dès la troisième année d'affectation.

2.6.5. Compte professionnel de prévention

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-delà de certains seuils annuels.

Au titre des mesures de prévention de la pénibilité, ces salariés bénéficient d'un compte professionnel de prévention conformément aux dispositions des articles D 4161-1 et suivant du code du travail.

JA 0
NB KK 15

3. 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. 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 ne peut en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

Le salarié conserve le paiement des primes d'équipes qu'il perçoit du fait de son affectation dans une organisation spécifique et selon les vacances prévues au planning auxquelles il aurait eu droit, pendant les formations réalisées à la demande de son employeur ou au titre du plan de formation de l'entreprise.

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.

4. Égalité professionnelle

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- Pour embaucher un salarié à un poste de travail en équipe ou de nuit ;
- Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste en équipe ou de nuit, ou inversement ;
- Pour prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle.

5. Commission de suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié à une commission paritaire de suivi.

La commission de suivi du présent accord assurera également d'un commun accord avec toutes parties signataires, le suivi de l'accord d'harmonisation des statuts sociaux concernant le travail en équipes continu (24h/24h- 7j/7j) au sein d'I2S.

Elle est composée :

- D'un représentant titulaire et éventuellement d'un représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord.
- De deux représentants de la Direction, le nombre de représentants de la direction étant au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales signataires.

Cette commission aura en charge de veiller à la bonne application du présent accord, d'apporter aux salariés toutes précisions relatives à son interprétation et d'arbitrer les éventuels litiges.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including "A. Ju" and "JTB KK PF".

La commission se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de la Direction, afin notamment d'examiner le bilan des projets ayant eu recours aux dispositions du présent accord. Dans ce cadre, elle pourra avoir communication des documents ayant servi à la réalisation du bilan.

En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion extraordinaire pourra être sollicitée à la demande de la majorité des représentants syndicaux ou à la demande de la Direction siégeant à cette commission.

Pour l'exercice de sa mission, chaque représentant syndical, siégeant à la Commission, dispose d'un crédit mensuel de 7h de délégation.

6. Dispositions finales

6.1. *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1^{er} juin 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, date à laquelle il cessera de plein droit de s'appliquer et de produire tous ses effets.

6.2. *Modalités de révision de l'accord*

La révision du présent accord peut être demandée par une organisation syndicale dans les conditions définies par le Code du travail (article L. 2261-7-1 au jour de la signature du présent accord).

6.3. *Modalités de publicité et de dépôt de l'accord*

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et publié sur l'Intranet RH de la Société afin de permettre à l'ensemble des salariés d'en prendre connaissance.

Le texte du présent accord sera déposé par la Société :

- auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne en un exemplaire papier ;
- auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France via la plateforme de téléprocédure Télé@ccords.

Le texte du présent accord publié dans la base de données nationale sera rendu anonyme (suppression des noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques).

Handwritten notes in blue ink: "JUL", "RTF", and "X3KK" with a circled 'X'.

Le 26 avril 2019

Fait à Meudon-la-Forêt, le

En 8 exemplaires originaux.

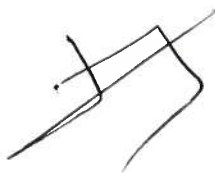
Pour Sopra Steria I2S

Jean-Charles TARLIER



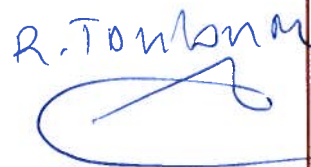
Pour Beamap :

Jean-Claude LAMOUREUX



**Pour les Organisations Syndicales
Représentatives :**

AVENIR Sopra Steria



CFDT - F3C

CGT

S3I DP BATTISTI

PO K. KESSACI

TRAID-UNION

S. FLANAN



