

Accord sur le travail atypique Travail de nuit – travail posté – dimanches et jours fériés

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés :

- Gfi Informatique, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 385.365.713,
- Gfi Informatique-Production, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 428.286.496,
- Gfi Progiciels, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 340.546.993,

Composant l'U.E.S. Gfi Informatique, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001, représentée par Monsieur Vincent ROUAIX,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Gfi Informatique :

- La CFE-CGC, représentée par Madame Alina TORTOCHAUT, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique,
- La CGT, représentée par Monsieur Bruno LEFEVRE, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique,
- La Fédération F3C CFDT, représentée par Madame Catherine LINTIGNAT, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique,
- SUD Groupe Gfi, représenté par Monsieur Vincent BRACCHETTI, membre du bureau ,

d'autre part

Etant précisé qu'ont également participé aux négociations la CFTC et FO-CITIS.

Contenu

Article 1.	Modalités de recours au travail de nuit et au travail posté	3
Article 2.	Définitions	3
Article 3.	Principe du volontariat	4
Article 4.	Spécificités du travail posté	4
Article 4.01	Types d'organisation du travail	4
Article 4.02	Enchaînement des postes	5
Article 4.03	Modalité de prise des jours de congés payés dans le cadre du travail posté	5
Article 4.04	Mise en place d'un principe de remplacement : <i>le backup</i>	5
Article 5.	Contreparties accordées.....	6
Article 5.01	Contreparties financières	6
Article 5.02	Repos compensateur.....	6
Article 5.03	Temps de pause	7
Article 5.04	Travail du samedi, dimanche et des jours fériés	7
Article 6.	Organisation du travail - Frais de mission	7
Article 6.01	Organisation du travail.....	7
Article 6.02	Repas.....	8
Article 6.03	Remboursement des frais de déplacement des travailleurs de nuit ou postés	8
Article 7.	Conditions d'affectation du salarié à un travail de nuit ou en travail posté et conditions de sortie du statut du poste de nuit ou en travail posté.....	8
Article 7.01	Dispositions.....	8
Article 7.02	Sécurité et santé	8
Article 7.03	Seniors.....	8
Article 7.04	Surveillance médicale particulière	9
Article 7.05	Modalités de gestion de la rémunération d'un travail en horaire habituel de nuit vers un travail en horaire habituel de jour.....	9
Article 7.06	Formalisation de la sortie du poste de travail de nuit ou du travail posté	9
Article 8.	Protection de la maternité.....	9
Article 9.	Egalité de traitement.....	10
Article 10.	Mesures destinées à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes	10
Article 11.	Formation professionnelle	10
Article 12.	Durée et entrée en vigueur de l'accord	10
Article 13.	Révision	10
Article 14.	Dépôt et publicité de l'accord.....	11

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail atypique (travail de nuit, travail posté, dimanches et jours fériés) au sein de l'Unité Economique et Sociale Gfi afin d'assurer la continuité de service requise pour les besoins clients.

La mise en œuvre du travail atypique (travail de nuit, travail posté, dimanches et jours fériés) doit garantir aux salariés concernés par ce type d'organisation du travail, des modalités d'accompagnement spécifiques aux contraintes qui y sont liées tant sur le plan financier que sur le plan des conditions de travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale Gfi et les éventuelles sociétés pouvant l'intégrer.

Article 1. Modalités de recours au travail de nuit et au travail posté

La mise en place du travail de nuit et du travail posté a pour objectif d'assurer une continuité de service au client dans le but notamment :

- de réaliser des interventions hors heures et jours ouvrés afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer sans interruption leurs activités,
- d'éviter aux heures ouvrées l'interruption des applications utilisés par les clients et/ou étant mis à disposition des utilisateurs des clients,
- d'éviter les risques de blocage de l'activité de nos clients.

Les parties signataires rappellent que les contraintes et la pénibilité du travail de nuit et du travail posté impliquent qu'il ne soit recouru à ceux-ci que dans la mesure où la continuité des prestations aux clients est nécessaire à l'activité. Ceci ne peut donc conduire à imposer le travail de nuit ou le travail posté aux collaborateurs dont la présence n'est pas indispensable dans cette période.

Article 2. Définitions

Il convient de faire la distinction entre le travail de nuit, qui correspond à une plage horaire de travail, et le travailleur de nuit, qui correspond à un statut spécifique.

Travail de nuit :

- Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 21 et 6 heures du matin.
- Est considéré comme travail habituel de nuit, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin dans les métiers de la production informatique et de l'exploitation
- Est considéré comme travail exceptionnel de nuit, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin dans tous les autres domaines d'activités (études, conseils,...) hors production informatique et exploitation.

Travailleur de nuit :

- Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :
 - soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie entre 21 heures et 6 heures. Par horaire habituel, il y a lieu d'entendre un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre;
 - soit accompli, pendant la période définie entre 21 heures et 6 heures, 270 heures au moins sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Travail posté :

- Est considéré comme travail posté, le mode d'organisation du travail en équipe dans lequel des salariés sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un rythme qui peut être de type continu ou discontinu (3X8, 2X8 (poste débutant avant ou à 7 h ou se terminant à ou après 21h)) et dont l'horaire hebdomadaire de travail est variable d'une semaine sur l'autre. Par « poste de travail », on entend notamment les éléments suivants : poste de nuit, poste du matin, poste de l'après-midi, repos compensateur, back up. Un collaborateur en travail posté ne peut effectuer plus de 210 « postes de travail » sur une année.

Backup :

- La notion de backup est associée au travail posté. Les périodes dites de « backup » concernent les activités de production informatique.
- Les périodes de backup correspondent à des périodes planifiées de non-activité accordée par l'employeur pendant lesquelles le salarié doit rester joignable pour pouvoir assurer le remplacement éventuel et temporaire d'un salarié absent, sur son poste de travail. Durant la période de backup, le salarié peut rester disponible 1 heure avant et 1 heure après chaque prise de poste.
- Le déclenchement du backup implique de se déplacer sur le site d'intervention dans le délai imparti tel que défini dans l'ordre de mission. Pendant toute la durée du remplacement, le salarié n'est donc plus en période de backup mais en intervention.
- Le backup est intégré dans le cycle de travail.

Article 3. Principe du volontariat

Sauf si une clause du contrat de travail a préalablement défini un engagement spécifique en la matière, l'affectation à un poste de nuit, entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour repose sur l'acceptation expresse du salarié.

Le refus du salarié d'une proposition ou d'une poursuite de travail de nuit dans le cadre d'une mission comportant ce type d'organisation du travail, ne pourra être sanctionné, sauf si ce salarié a été embauché pour effectuer ce type d'activité.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le collaborateur pourra être occupé à un poste de nuit, il sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie soit que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses (notamment, garde d'enfant pour les familles monoparentales ou prise en charge d'une personne dépendante), soit qu'il ait été affecté de manière constante à un poste de jour au cours des 12 derniers mois précédant son affectation à un poste de nuit. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 4. Spécificités du travail posté

Article 4.01 Types d'organisation du travail

Le travail posté peut être mis en œuvre pour l'organisation du travail en équipes successives ou pour du travail en relais décrits ci-dessous.

- **Travail en équipes successives** : l'activité des salariés s'effectue selon des horaires alternants en cycle, sur des périodes exprimées en jours, en semaines, dans des horaires compris entre 0h et 24h. Le travail en équipes successives s'effectue en cycle (jours ouvrés, ouvrables ou calendaires).

Ce type d'organisation du travail s'exerce en cycles : le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de la durée conventionnelle hebdomadaire moyenne du cycle, soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette durée.

- **Travail en relais et/ou en roulement** : Cette forme de travail est une organisation en équipes chevauchantes. Les équipes travaillent en travail posté, plusieurs équipes sont occupées simultanément à certaines périodes de la journée.

Le travail en équipes successives ou en roulement consiste à attribuer les jours de repos hebdomadaire à des moments différents de la semaine selon les équipes de salariés.

Article 4.02 Enchaînement des postes

Pour les salariés affectés à des rotations en 3x8, le cycle doit respecter l'enchaînement suivant : matin / après-midi / nuit. Il ne peut y avoir en aucun cas enchaînement d'un poste de nuit avec un poste de matin. Les prises de poste ne peuvent pas avoir lieu sur une plage horaire comprise entre 23h00 et 6h00.

Article 4.03 Modalité de prise des jours de congés payés dans le cadre du travail posté

L'objectif est de maintenir une égalité de traitement entre les salariés affectés aux différents horaires ; chaque salarié bénéficie des mêmes droits en matière de congés payés. La méthode de calcul retenue est la même que celle utilisée au sein de l'UES pour les temps partiels, il s'agit d'une proratisation.

Le mode de calcul tient compte du planning. Il est décompté des jours de congés payés dès le 1er jour de congé demandé (y compris les week-ends, si le collaborateur a bénéficié d'au moins 2 jours de repos dans la semaine de son premier jour d'absence) jusqu'au jour de retour sur la prestation. Etant donné le type d'activité, le calcul prend en compte l'ensemble des jours calendaires, c'est-à-dire du lundi au dimanche, que les jours soient travaillés ou non (repos, backup, astreinte, etc....) sauf 2 jours qui doivent correspondre aux 2 jours de repos hebdomadaire. Ainsi, par principe une semaine de congés équivaut à 5 jours de congés payés.

Aussi, afin de garantir une équité entre tous les collaborateurs et de permettre le départ en congés le week-end précédent la semaine de congés, deux jours de repos doivent être fixés le samedi et le dimanche de la semaine précédente. En cas d'impossibilité de modification du planning pour respecter cette règle, deux jours de repos supplémentaires seront accordés dans les mois suivants.

Article 4.04 Mise en place d'un principe de remplacement : le backup

Pour accompagner les cycles, un système de remplacement dit de *backup*, pourra être organisé afin de pallier les absences imprévues des salariés en poste notamment maladie, absences exceptionnelles, absences imprévues.

- **Les modalités de mise en place :**
 - Les *backup* doivent être planifiés : ils font partie d'un **cycle de rotation** intégré à un planning qui doit être porté à la connaissance préalable des salariés concernés. Les périodes dites de *backup* sont comptées comme du temps de travail effectif en cas d'intervention du salarié.
 - Certaines règles doivent impérativement être respectées :
 - la moyenne du temps de travail réalisé sur la période de référence (1^{er} juin au 31 mai) ne peut pas être supérieure à 35 heures hebdomadaires
 - les règles relatives aux durées maximales du travail et au repos quotidien ou hebdomadaire doivent être respectées
- **La rémunération :**
 - La rémunération des heures de la période de backup sans intervention est comprise dans la rémunération mensuelle déjà perçue.

- La rémunération des salariés est prévue pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine en moyenne annuelle. Pour éviter les fluctuations de rémunération, celle-ci est lissée sur l'ensemble de l'année.
- Au terme de la période de référence (1^{er} juin n au 31 mai n+1) et des 3 mois supplémentaires de prise de RTT, les éventuelles heures supplémentaires (au-delà de la moyenne de 35 heures annuelles) constatées seront payées.
- **Planning de travail**
 - Le planning doit être transcrit de façon claire et précise sur un document qui doit comporter au minimum les informations suivantes :
 1. le ou les lieu(x) d'exécution de la mission ;
 2. la liste nominative des salariés composant chaque équipe ;
 3. la répartition des horaires de travail, du back up et du repos (y compris le repos compensateur), ainsi que leur durée, sur la semaine et sur le cycle de rotation en cas de travail posté ;
 4. la durée des temps de pause/repas.
 - Le planning doit être porté à la connaissance de chacun au moins 1 mois à l'avance.
 - La modification individuelle du planning doit être liée à un événement exceptionnel et doit être portée à la connaissance du salarié au moins une semaine à l'avance.

Article 5. Contreparties accordées

Article 5.01 Contreparties financières

Les contraintes et la pénibilité du travail de nuit génèrent deux types de contreparties qui se déclinent :

- pour l'ensemble des salariés concernés par le travail de nuit sous forme de majoration du taux horaire de base ;
- pour le salarié exerçant un travail habituel de nuit sous forme de repos compensateur.

Pour le travail habituel de nuit, ces deux contreparties se cumulent.

Travail habituel de nuit :

En cas de travail habituel de nuit, au cours de la plage horaire comprise entre 21h et 6h du matin, le salarié bénéficie d'une majoration de 25% du taux horaire de base.

Travail exceptionnel de nuit :

En cas de travail exceptionnel de nuit, au cours de la plage horaire comprise entre 21h et 6h du matin, le salarié bénéficie d'une majoration de 50% du taux horaire de base.

Ces majorations sont toujours payées en sus des majorations du dimanche/jours fériés. Elles sont dues sur la totalité des heures effectuées pour tous les postes comportant au moins 5 heures de nuit (c'est-à-dire comprises entre 21h et 6h du matin).

Article 5.02 Repos compensateur

Le travail habituel de nuit tel que défini à l'article 2 du présent accord bénéficie d'une contrepartie sous forme de repos équivalent à 25% de la durée totale du temps de travail de nuit. Pour limiter la pénibilité du travail liée à l'activité de nuit, le temps de repos compensateur est réparti régulièrement dans le cycle de travail pour permettre des périodes de récupération. Les plannings d'activité seront communiqués aux collaborateurs dès le démarrage de la prestation et au plus tard un mois avant leur mise en place en cas de d'évolution du cycle de travail.

Cette mesure ne s'applique qu'au travail habituel de nuit. Dans ce cadre, l'ensemble des heures effectuées dans un poste de travail comportant au moins 5 heures de nuit (c'est-à-dire comprises entre 21h et 6h du matin) est également comptabilisé au titre du repos compensateur.

Article 5.03 Temps de pause

Un temps de pause rémunéré d'une durée minimale de 30 minutes sera observé de telle sorte que le temps de travail continu ne puisse pas atteindre plus de 6 heures. Ce temps de pause s'applique pour chaque période de 6 heures.

Le temps de pause est rémunéré mais il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de pause ne peut intervenir en début ou en fin de poste.

Article 5.04 Travail du samedi, dimanche et des jours fériés

En cas d'activité le dimanche ou un jour férié, les heures travaillées dans la journée civile (0 h à 24 h) donnent lieu au paiement d'une majoration du taux horaire du collaborateur égale à 100 %.

Toutes les heures travaillées dans la journée civile du dimanche ou du jour férié donnent lieu à une majoration du taux horaire.

Toutes les majorations (jour férié/dimanche, nuit, heures supplémentaires) se cumulent. Seules les majorations de dimanche et jour férié ne se cumulent pas.

Le travail du samedi, jour ouvrable, ne donne pas lieu à une majoration du taux horaire.

Article 6. Organisation du travail - Frais de mission

Article 6.01 Organisation du travail

Une attention particulière sera apportée par le supérieur hiérarchique à la répartition des horaires des travailleurs de nuit et à la succession des rythmes de travail dans le cycle. Cette répartition doit avoir pour objectif de tenir compte de l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et permettre, si possible, une rotation des équipes.

La Société veillera à ce que, lors de son affectation au poste de nuit ou en travail posté, le salarié dispose d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Il sera communiqué au travailleur de nuit le planning dans un délai de préavis supérieur à un mois. Dans la mesure du possible, il est recommandé d'établir les plannings prévisionnels par semestre.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

En cas d'absences ou de difficultés liées à l'activité, la durée maximale quotidienne de travail peut être portée à 12 heures pour tous les travailleurs de nuit pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans ce dernier cas, les informations sur la nécessité de cette durée d'intervention devront être portées à la connaissance du CHSCT et du CE et mettre en évidence les contraintes du client qui justifient cette durée d'activité ainsi que les détails du planning (horaire, population concernée...).

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 40 heures.

Il peut également être dérogé à cette durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit sans toutefois dépasser la durée moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Dans ce dernier cas, les informations sur la nécessité de cette durée d'intervention devront être portées à la connaissance du CHSCT et du CE et mettre en évidence les contraintes du client qui justifient cette durée d'activité ainsi que les détails du planning (horaire, population concernée...).

Article 6.02 Repas

Les travailleurs de nuit ou dont le poste de travail habituel débute avant ou à 7 heures du matin ou se terminant à ou après 21 heures bénéficieront d'une prime de repas d'un montant de 6 euros.

Article 6.03 Remboursement des frais de déplacement des travailleurs de nuit ou postés

En cas d'impossibilité d'utiliser les transports en commun, en raison de leur inexistence ou compte tenu des horaires de travail, le collaborateur sera autorisé à utiliser son véhicule personnel.

Dans ce cas, le collaborateur bénéficiera d'un remboursement des indemnités kilométriques sur la base domicile/lieu de travail/domicile à hauteur de 65 kilomètres maximum aller-retour compris, selon le barème en vigueur au sein de la Société.

Dès lors que le trajet domicile/lieu de travail/domicile dépassera 65 kilomètres aller-retour, la société proposera un véhicule de société en substitution des indemnités kilométriques. En cas de refus du salarié, le montant du remboursement des indemnités kilométriques sera limité à 65 km/jour (A-R). Dans le cas où la société serait dans l'impossibilité de proposer un véhicule, le remboursement des indemnités kilométriques ne sera pas plafonné.

Article 7. Conditions d'affectation du salarié à un travail de nuit ou en travail posté et conditions de sortie du statut du poste de nuit ou en travail posté

Article 7.01 Dispositions

Si le collaborateur accepte le travail de nuit, son accord sera spécifié par écrit.

Pour toute affectation à un poste de nuit, il sera établi un ordre de mission spécifique.

Les travailleurs de nuit qui souhaiteraient occuper un poste de jour (ou assurer un poste exclusivement de nuit) auront priorité pour l'attribution d'un poste disponible ressortant de leur catégorie professionnelle ou tout poste équivalent.

Article 7.02 Sécurité et santé

Dans le cas où un collaborateur serait isolé à son poste durant les heures de nuit, dans les locaux de l'entreprise ou dans les locaux de nos clients, un dispositif visant à assurer sa sécurité devra être mis en œuvre dès le premier jour de mission.

Le collaborateur déclaré inapte par le médecin du travail, à occuper un emploi de nuit ou en travail posté sera temporairement ou définitivement affecté à un poste de jour disponible et compatible avec sa qualification.

Article 7.03 Seniors

Au-delà de 50 ans et de 5 ans passés en travail de nuit, un entretien de carrière (ne se substituant pas avec l'EADP), mené par la DRH et un manager opérationnel pourra, à la demande du collaborateur, être effectué pour envisager la suite de sa carrière et les formations dont il a besoin à cet effet.

Pour les collaborateurs de plus de 50 ans considérés comme travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, il sera accordé une demi-journée de congé supplémentaire tous les cinq ans pour permettre de se rendre aux bilans médicaux de la Sécurité Sociale.

Dans la mesure où le collaborateur de plus de 50 ans ne souhaite plus effectuer un travail de nuit, il est prioritaire avant tout autre collaborateur pour une affectation sur un poste de jour.

Article 7.04 Surveillance médicale particulière

L'affectation au poste de nuit étant assujettie à l'avis du médecin du travail, le collaborateur sera soumis à un examen médical qui déterminera l'aptitude du salarié à occuper ce type de poste. Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière : une visite médicale doit avoir lieu avant le début du travail de nuit. Les visites sont effectuées tous les six mois.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier à sa demande d'une visite médicale par semestre.

Une telle surveillance médicale a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences du travail de nuit sur la santé et la sécurité du travailleur de nuit, notamment en raison des modifications des rythmes biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur santé et leur vie sociale.

L'entreprise s'efforcera de prendre en compte les remarques éventuelles du médecin du travail sur les modalités d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées aux collaborateurs.

Article 7.05 Modalités de gestion de la rémunération d'un travail en horaire habituel de nuit vers un travail en horaire habituel de jour

Ces modalités concernent les cas de sorties définitives d'un travailleur de nuit de l'activité de nuit à l'initiative de l'employeur ou pour inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail.

Lorsque le salarié remplit ces conditions et qu'il a été affecté sur un poste de nuit pendant une période d'au moins 5 ans consécutifs (les périodes d'inter-contrats inférieures ou égales à 2 mois étant neutralisées pour le calcul de cette période), il bénéficiera d'une garantie temporaire de maintien de sa majoration de salaire dans les conditions suivantes :

A l'arrêt des majorations liées au travail de nuit, il lui sera versé une compensation correspondant à :

- le 1er mois : 50% de la majoration des heures de nuit calculées sur la moyenne des 12 derniers mois
- le 2ème mois : 40% de la majoration des heures de nuit calculées sur la moyenne des 12 derniers mois
- le 3ème mois : 30% de la majoration des heures de nuit calculées sur la moyenne des 12 derniers mois
- le 4ème mois : 20% de la majoration des heures de nuit calculées sur la moyenne des 12 derniers mois

En cas d'arrêt en milieu de mois, les mois à prendre en considération pour le calcul de la compensation seront les 12 mois complets précédents l'arrêt de l'activité de nuit.

Article 7.06 Formalisation de la sortie du poste de travail de nuit ou du travail posté

Pour demander de cesser le travail de nuit ou le travail posté le salarié devra en faire la demande à son supérieur hiérarchique (par e-mail en mettant la Direction de Ressources Humaines en copie). Un délai maximum de 5 mois sera nécessaire entre sa demande et son retrait effectif du poste qu'il occupe.

Article 8. Protection de la maternité

Conformément à la convention collective du Syntec, à partir du 3ème mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée qui travaille de nuit peut être affectée à un travail de jour, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail. Le délai pour une affectation à un poste de jour ne pourra être supérieur à 1 semaine pour une collaboratrice enceinte ou de retour de congé maternité et ce, durant la période de 4 semaines suivant l'expiration du congé maternité.

Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération liée à la perte des heures de nuit. Pour le calcul du maintien de salaire, le salaire de référence comprendra la moyenne des majorations de nuit perçues au cours des 12 derniers mois.

Pour la prise du congé d'adoption, le salarié (homme ou femme) bénéficiera des mêmes avantages qu'en cas de congé maternité.

Article 9. Egalité de traitement

Aucune décision d'affectation à un poste de nuit ou de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour, ou d'un poste de jour à un poste de nuit, ne devra faire l'objet d'une quelconque discrimination fondées sur l'âge.

Article 10. Mesures destinées à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit ou du travail posté
- Pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit/ travail posté ou inversement
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres collaborateurs, des actions comprises dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle.

Article 11. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres collaborateurs, des actions comprises dans le cadre du plan de formation de la Société présentée aux Comités d'Entreprise, y compris celles relatives au période de professionnalisation, au congé individuel de formation et à tout autre dispositif légal de formation professionnelle.

Article 12. Durée et entrée en vigueur de l'accord

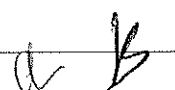
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures résultant d'un accord collectif, d'accord individuel, notes de services et usages en vigueur au sein de l'UES Gfi Informatique portant sur des sujets faisant l'objet de cet accord.

Article 13. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente, habilitée à signer un avenant portant révision, dispose de la faculté de demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi des propositions de remplacement.



10/13

Les discussions relatives à cette demande de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre. Les dispositions de l'accord resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision, ou à défaut seront maintenues.

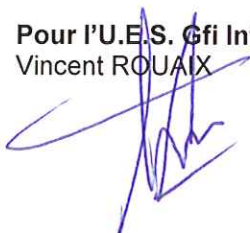
Article 14. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE de BOBIGNY ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Saint Ouen, le 30 mars 2014 -

Pour l'U.E.S. Gfi Informatique
Vincent ROUAIX



Pour la CFE-CGC
Alina TORTOCHAUT

Pour la CGT
Bruno LEFEVRE

Pour Fédération F3C CFDT
Catherine LINTIGNAT



Pour SUD GROUPE Gfi
Vincent BRACCHETTI



ANNEXE : ETABLISSEMENTS DE L'UES Gfi Informatique

Société Gfi Informatique :

Etablissement Ile de France :

Agence	Adresse
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen

Etablissement Rhône-Alpes :

Agence	Adresse
Clermont Ferrand	1 Avenue des Cottages 63000 Clermont Ferrand
Grenoble	37 Chemin du Vieux Chêne 38240 Meylan
Lyon	17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon cedex 03

Etablissement Grand Ouest :

Agence	Adresse
Brest	6 Rue de Porstrein 29200 Brest
Lannion	11 Rue de Brogglie 22300 Lannion
Le Mans	75 Boulevard Alexandre Oyon 72100 Le Mans
Nantes	3 Rue Galilée 44340 Bouguenais 47 rue de leinster 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	10 Rue de Chauray 79000 Niort
Rennes	1 Square du Chêne Germain 35510 Cesson Sevigne
Orléans	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy

Etablissement Méditerranée :

Agence	Adresse
Aix en Provence	Parc Club du Golfe 13090 Aix en Provence
Montpellier	740 Rue des Apothicaires 34000 Montpellier
Sophia	2 Rue Evariste Galois 06904 Sophia Antipolis cedex

Etablissement Nord :

Agence	Adresse
Douai	299 Rue Saint Sulpice 59500 Douai
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59000 Lille

Etablissement Sud Ouest :

Agence	Adresse
Bordeaux	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
Toulouse	1 rond-point du Général Eisenhower – 31100 Toulouse

Etablissement Est :

Agence	Adresse
Metz	10 Boulevard François Arago 57000 Metz
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Strasbourg	Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim

Société Gfi Progiciels :

Agence	Adresse
Albi	49 Rue Moissan 81000 Albi
Lyon	27 Rue de la Villette 69003 Lyon
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Montpellier	Route de Ganges 34980 Saint Clement de Riviere
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
Bordeaux	4 Avenue Henri Le Chatelier 33700 Mérignac
Toulouse	1 Passage de l'Europe 31400 Toulouse
Nancy	6 Avenue Pelletier Doisy 54600 Villers Les Nancy
Nîmes	151 Rue Gilles Robertval 30000 Nîmes
Dijon	1 Rue Champeau 21800 Quétigny
Metz	10 Boulevard Arago 57070 Metz
Marseille	Centre Agora, Bâtiment B, 13685 Aubagne Cédex
Nantes	8 Avenue de la Thébaudière, 24° étage, Aile C, 44800 Saint Herblain
Tarbes	8 Rue Morane-Saulnier, ZAC Bastillac, 65000 Tarbes

Société Gfi Informatique-Production :

Agence	Adresse
Bordeaux	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59800 Lille
Lyon	Le Danica, 17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon cedex 03
Montpellier	La Valsière – 5 rue Gaston Plante – 34790 Grabels
Nantes	26 Boulevard de l'Europe 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	10 Route de Chauray 79000 Niort
Rennes	1 Square du Chêne Germain 35510 Cesson Sevigné
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
Strasbourg	Espace européen de l'entreprise, 24 Av de l'Europe, Bât C, BP21, 67305 Schiltigheim Cedex
Toulouse	1 rond-point du Général Eisenhower – 31100 Toulouse
Orléans	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy
Pau	26 Avenue de Lilas 64000 Pau
Belfort	1 B avenue de l'Espérance – 9010 Belfort

