

Accord de substitution relatif au travail posté I2S

Entre

Sopra Steria Infrastructure & Security Services au capital de 14 616 522 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 805 020 740 et dont le siège social est sis à ANNECY LE VIEUX (74940) – PAE Les Glaisins, représentée par Sylvie VERSTRAETEN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Sopra Steria Group :

Fédération CFDT - F3C représentée par William BEAUMOND

CFE - CGC représentée par Chantal GUIOLG - PUCHALA

CGT représentée par _____,

SOLIDAIRES Informatique représentée par _____.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Le 31 mars 2016

Préambule

Dans le cadre du transfert des activités de la Société Steria SA et Groupe Steria SCA vers la Société Sopra Steria Infrastructure & Security Services intervenu le 1^{er} janvier 2015, l'ensemble des contrats de travail a été transféré en application de l'article L 1224-1 du Code du Travail à la Société Steria Infrastructure & Security Services.

Au sein de la Société Steria SA, l'ensemble des salariés était couvert par un régime de travail en équipes résultant d'un accord du 6 mars 2007 qui a été mis en cause par effet de la loi le 1^{er} janvier 2015 et devait donc cesser de produire effet à l'issue du délai de 15 mois prévu par la législation, soit le 31 mars 2016.

Parallèlement, une négociation a été engagée afin de conclure un accord d'adaptation et de substitution destiné à se substituer à l'accord du 6 mars 2007 précité.

Cette négociation du présent accord s'est déroulée au niveau de l'UES Sopra Steria group car la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services, qui n'a pu être dotée d'instances représentatives du personnel avant l'expiration du délai de quinze mois dédiés à la négociation des accords sociaux Steria mis en cause, ne disposaient pas d'organisations syndicales représentatives dans son périmètre pour négocier.

Ce choix du niveau de négociation ne pourra pas constituer un précédent pour l'avenir.

Les discussions entamées avec les organisations syndicales n'ont pas permis, à ce jour, d'aboutir à de nouveaux dispositifs.

Les parties ont dès lors exprimé le souhait de disposer d'un délai supplémentaire de négociation et ont arrêté et convenu ce qui suit.

1. Objet et champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour but de maintenir temporairement les stipulations de l'accord du 6 mars 2007 afin :

- de laisser aux partenaires sociaux un délai supplémentaire de négociation d'un éventuel nouvel accord ;
- et d'éviter, pendant ce délai supplémentaire, les conséquences préjudiciables pour les salariés qui pourraient résulter de l'arrivée à échéance des avantages qui leur avaient été accordés dans l'accord précité.

Il s'applique aux salariés de la société signataire du présent accord qui bénéficiaient au 31 mars 2016 des dispositions de l'accord Steria relatif aux conditions d'organisation relatives aux organisations particulières du travail dans le cadre des contrats d'infogérance.



Handwritten signatures in blue ink.

Le 31 mars 2016

Le présent accord a dès lors pour objet et effet de se substituer à l'accord du 6 mars 2007 tout en reprenant, aux fins de les maintenir, toutes ses stipulations qui sont reproduites ci-après mot pour mot :

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions du recours et de mise en œuvre du travail posté, ainsi que ses compensations, afin de pouvoir assurer d'une part, la continuité de service demandée par les clients dans le cadre des contrats d'infogérance et, d'autre part, de garantir aux salariés Sopra Steria Infrastructure & Security Services des conditions de travail satisfaisantes.

Point 1 : MODALITES DU RECOURS AU TRAVAIL POSTE OU EN EQUIPES SUCCESSIVES

Les parties signataires du présent accord acceptent de déroger à l'horaire collectif ou individualisé et, le cas échéant, au repos dominical, par la mise en place d'équipes de salariés qui se succèdent afin de pouvoir assurer aux entreprises clients, une continuité de service.

1.1 Définitions

Pour assurer cette continuité de service, le travail par équipes successives ou « travail posté », sera autorisé suivant les conditions fixées par cet accord. Celui-ci s'organise en plusieurs équipes qui se succèdent par roulement sur les mêmes postes de travail, sans jamais se chevaucher à l'exception du travail posté discontinu.

Selon la durée de service requise, il est possible de mettre en place l'une des formes suivantes de travail posté :

1.1.1 Travail posté continu :

Cette organisation du travail permet d'assurer un service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Elle s'organise de la manière suivante :

Plusieurs équipes se relaient sur les mêmes postes de travail et le repos hebdomadaire est donné à chacune d'entre elles par roulement. Ce roulement se reproduit à l'identique sur des périodes répétitives de plusieurs semaines civiles qu'on nomme « cycles ». A l'intérieur d'un cycle, les journées de travail peuvent se répartir inégalement entre les semaines, mais cette répartition doit obligatoirement se reproduire à l'identique d'un cycle à l'autre. Chaque journée est découpée en 3 plages de 8 heures maximum auxquelles sont affectées des équipes distinctes.

1.1.2 Travail posté semi-continu :

Cette organisation du travail permet d'assurer un service 24 heures sur 24, interrompu seulement en fin de semaine pour le repos hebdomadaire. Elle s'organise de la manière suivante :

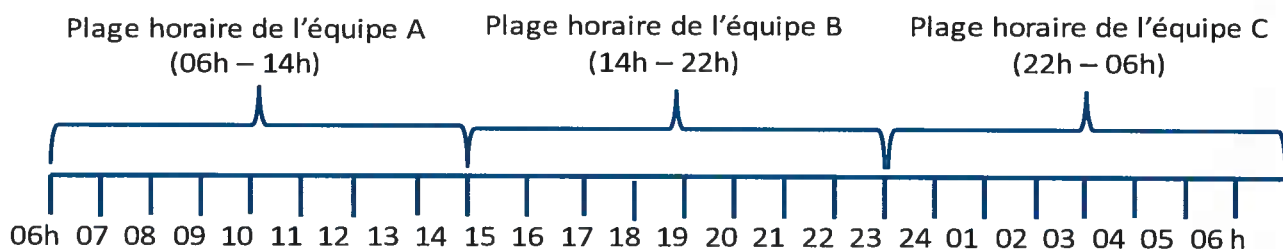


ms. S. W

Le 31 mars 2016

Le travail posté semi-continu, s'organise à l'identique toutes les semaines ou d'un cycle à l'autre. Chaque journée est découpée en 3 plages de 8 heures maximum auxquelles sont affectées des équipes distinctes.

Exemple : 3 équipes, travaillant chacune du lundi au vendredi sur une plage horaire qui leur est définie, se relaient successivement sur les mêmes postes de travail.



1.1.3 Travail posté discontinu :

Le travail posté discontinu s'organise de la même façon que pour le travail posté continu avec une interruption entre deux équipes. Dans le cadre de cette organisation les équipes peuvent être chevauchantes.

1.2 Durée du travail posté

La durée du travail posté est déterminée sur une base de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle, sauf pour le travail posté continu pour lesquels cette durée est réduite à 33 heures 36 minutes hebdomadaires en moyenne sur le cycle.

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

Quel que soit le type de planning mis en place, la répartition du temps de travail ne doit pas conduire à faire travailler les salariés 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, ni être inférieure à 28 heures dans le cadre d'un cycle.

1.3 Incidences sur le travail de nuit

Le 31 mars 2016

La mise en place du travail posté peut conduire les salariés à travailler toute ou partie la nuit. A ce titre, 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 particulier.

1.3.1 Définition du travail de nuit :

Le travail de nuit correspond aux heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin.

À ce propos, les parties signataires du présent accord soulignent qu'au terme de la loi du 9 mai 2001, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel, c'est-à-dire uniquement réservé aux clients dont l'activité économique ne peut être interrompue sur une ou plusieurs journées ou qui ont un rôle d'utilité sociale, et qu'il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Ainsi les parties ont-elles décidé d'encadrer le travail de nuit selon les règles ci-dessous.

1.3.2 Définition du travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- Soit accompli du travail de nuit selon un horaire de travail habituel dans le cadre d'une planification intégrant un horaire de nuit. Est considéré comme un horaire habituel de travail, un horaire fixé sur une période minimale de trois mois continus.
- Soit accompli au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 240 heures de travail en période de nuit.

1.3.3 Limitation du recours au travail de nuit :

Les salariés en travail posté continu ne peuvent effectuer plus de 91 vacations de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

Les salariés en travail posté semi-continu ne peuvent effectuer plus de 110 vacations de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

Les salariés en travail posté discontinu ne peuvent effectuer plus de 130 vacations de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

Les travailleurs de nuit ne peuvent effectuer plus de 8 heures de travail effectif (pause comprise).

1.4 Limitation du travail le week-end

Les salariés ne peuvent travailler plus de :

- 1 week-end sur un cycle de 2 semaines, ou
- 1 week-end sur un cycle de 3 semaines, ou
- 2 week-ends sur un cycle de 4 semaines, ou
- 3 week-ends sur un cycle de 5 semaines, ou
- 3 week-ends sur un cycle de 6 semaines, ou
- 4 week-ends sur un cycle de 7 semaines, ou



MS. SV cep

- 4 week-ends sur un cycle de 8 semaines, ou
- 5 week-ends sur un cycle de 9 semaines, ou
- 5 week-ends sur un cycle de 10 semaines, ou
- 6 week-ends sur un cycle de 11 semaines, ou
- 6 week-ends sur un cycle de 12 semaines

1.5 Temps de pause

Quelle que soit l'organisation de travail posté, les salariés bénéficient d'une pause-repas d'une durée variant de la façon suivante :

- Pour une vacation de moins de 7 heures, pause de 30 minutes comprise dans la vacation,
- Pour une vacation de 7 heures et de moins de 8 heures, pause de 45 minutes comprise dans la vacation,
- Pour une vacation de 8 heures, pause d'une heure comprise dans la vacation.

La pause doit être prise idéalement (pour le poste de nuit) entre le 2^{ème} et le 3^{ème} quart de la plage horaire, correspondant au poste de travail. À cette pause s'ajoute 2 pauses d'au minimum 10 minutes, à prendre avant et après la pause-repas.

L'employeur doit veiller à ce que la pause-repas soit effective et planifiée aux heures où le risque d'endormissement est le plus important, de telle sorte qu'elle puisse être réparatrice et constituer ainsi une véritable coupure dans le temps de travail du salarié. Il doit également s'assurer que cette pause puisse se faire dans un local approprié et distinct de celui où s'effectue le travail, quand cela est rendu possible.

En raison de la spécificité du travail posté et de la fatigue qu'il génère, les pauses sont comptabilisées dans le temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme tel.

Il ne peut y avoir d'autre coupure dans le poste que les temps de pause prévus ci-dessus. La commission de suivi veillera scrupuleusement à la bonne application des pauses.

1.6 Astreintes

Dans le cadre du travail posté, le recours à l'astreinte est possible :

Les durées d'intervention possibles incluses strictement dans les plages d'astreintes sont prises en compte dans le calcul de la durée moyenne du cycle.

Les plages d'astreinte doivent figurer au planning et être décomptées comme du temps de travail effectif, y compris dans le calcul de la durée moyenne du temps de travail prévu point 1.2 du présent protocole.

Les périodes d'astreinte sont indemnisées comme telles quel que soit le motif de son recours que l'intervention ait lieu ou pas, qu'elles soient planifiées ou pas.

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

Le 31 mars 2016

1.7 Planning de travail

- La modification individuelle du planning doit être portée à la connaissance du salarié 1 mois à l'avance.
- La mise en place ou la modification collective d'un planning de travail posté doit être préalablement soumis à l'avis des instances représentatives du personnel selon les dispositions légales suivantes : CHSCT et Comité d'Établissement. Cette consultation pourra être effectuée au cours d'une réunion, au besoin extraordinaire.

Pour information, le planning sera transmis aux organisations syndicales signataires de cet accord.

Sur la forme, le planning doit être transmis de façon claire et précise sur un document qui doit comporter au minimum les informations suivantes :

- Le ou les lieux d'exécution de la mission ;
- La liste nominative des salariés composant chaque équipe en précisant, le cas échéant, s'il s'agit de personnel appartenant à une entreprise externe (sous-traitant, cocontractant, etc ...) ou de salariés mis à la disposition par une entreprise de travail temporaire ;
- La répartition des horaires de travail et de repos, ainsi que leur durée, sur la semaine et sur le cycle en cas de travail posté continu, semi-continu ou discontinu ;
- Les temps de pause-repas.

Le planning doit être affiché sur le lieu même où s'effectue le travail et être porté à la connaissance :

- De chaque salarié concerné, au moins 1 mois à l'avance ;
- Du CHSCT concerné ou, à défaut, des Délégués du Personnel et dans tous les cas, du Comité d'Établissement ;
- De l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Ce document doit être daté et signé du Chef d'Établissement ou de son délégataire.

1.8 Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés doivent bénéficier :

1. D'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives par jour travaillé.
2. D'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.
3. Dans tous les cas, de 2 jours de repos par période de 7 jours glissants. Ces 2 jours peuvent ne pas être accolés (1 jour s'entend de 0h à 24h).

1.9 Congés payés

Les salariés en travail posté bénéficient des mêmes droits et conditions de prise de leurs congés payés que les salariés travaillant en horaire standard.



WS-S 4

Le 31 mars 2016

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

Néanmoins, seuls les jours planifiés, comme jours de travail ou d'astreinte, sont décomptés en jours de congés payés.

1.10 Remplacement

Les remplacements d'une durée inférieure à 2 semaines seront assurés par des personnes en astreintes, par des intérimaires ou CDD ou des inter-contrats (sous réserve de lui avoir adressé une fiche de mission et un ordre de mission). Au-delà, le remplacement sera pallié par le recours à l'intérim, CDD ou inter-contrat. L'employeur ne peut obliger un salarié à venir travailler pendant son repos.

Point 2 : CONTREPARTIES LIEES AU TRAVAIL POSTE OU EN EQUIPES SUCCESSIVES

2.1 Indemnité de panier

Les salariés bénéficient d'une prise en charge de leur repas sous la forme d'une indemnité de panier, en lieu et place du ticket restaurant ou de toute autre forme de prise en charge.

Le montant de cette indemnité de panier est fixé à 6,44 bruts euros.

L'indemnité de panier est due pour chaque journée travaillée et elle est versée mensuellement, par le canal des notes de frais.

2.2 Prime d'équipe

2.2.1 Montant des primes :

Les salariés bénéficient d'une prime d'équipe par journée travaillée, selon les modalités suivantes :

- Une prime d'équipe de 40,87 euros bruts pour les travailleurs effectuant du travail le dimanche et au moins 3 heures de nuit consécutives à l'intérieure de la même vacation sur le cycle. La dite prime sera appliquée à toutes les autres vacations travaillées au sein du cycle ;
- Une prime d'équipe de 29,83 euros bruts pour les travailleurs effectuant au moins 3 heures de nuit consécutives à l'intérieure de la même vacation sur le cycle et ne travaillant pas le dimanche. La dite prime sera appliquée à toutes les autres vacations travaillées au sein du cycle ;



W. S. G.

- Une prime d'équipe de 14,92 euros bruts pour les travailleurs effectuant moins de 3 heures de nuit consécutives à l'intérieure de la même vacation sur le cycle et ne travaillant pas le dimanche. La dite prime sera appliquée à toutes les autres vacations travaillées au sein du cycle ;
- Une prime d'équipe de 26,52 euros bruts pour les travailleurs effectuant moins de 3 heures de nuit consécutives à l'intérieure de la même vacation sur le cycle et travaillant le dimanche. La dite prime sera appliquée à toutes les autres vacations travaillées au sein du cycle ;
- Une prime d'équipe de 12,16 euros bruts pour les travailleurs n'effectuant aucune heures de nuit par journée travaillée et travaillant le dimanche. La dite prime sera appliquée à toutes les autres vacations travaillées au sein du cycle ;
- Une prime d'équipe de 3,31 euros bruts pour les travailleurs n'effectuant aucune heure de nuit par journée travaillée et ne travaillant pas le dimanche. La dite prime sera appliquée à toutes les autres vacations travaillées au sein du cycle ;

2.2.2 Modalités de versement des primes :

La prime d'équipe est indépendante de la classification du salarié (ETAM ou Cadre) et se substitue aux majorations légales et conventionnelles prévues pour les heures de nuit et de dimanche, sous réserve qu'elles soient plus favorables.

Dans le cas contraire, le différentiel est calculé trimestriellement et payé le mois qui suit le trimestre de référence.

Les éléments de comparaison sont communiqués individuellement aux salariés mensuellement.

2.3 Prime de jour férié et journée de récupération

Les salariés travaillant un jour férié bénéficient :

1. D'une « prime de jour férié » de 138,10 euros bruts par jour férié travaillé et ce, quel que soit le nombre d'heures travaillés ou le nombre de postes occupés durant cette journée. Ce montant est doublé s'il s'agit du 1^{er} mai. Cette prime de jour férié se substitue aux majorations légales et conventionnelles prévues en la matière et sous réserve qu'elle soit plus favorable. Dans le cas contraire, le différentiel est calculé au mois et payé au plus tard dans le mois qui suit.
2. D'une journée de récupération par jour férié travaillé. Cette journée de récupération se traduit par un jour de RTT crédité au compte temps disponible du salarié (CTDc).

2.4 Repos compensateur pour les travailleurs de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur égal à 5% par heure de nuit effectuée sur le cycle. Ce repos compensateur devra être pris dans un délai de 6 mois à partir du moment où le salarié aura acquis 7 heures de repos.

Point 3 : CONDITIONS PARTICULIERES

3.1 Changement d'horaire de travail

L'affectation d'un salarié à un poste de travail répondant aux dispositions du présent protocole d'accord est obligatoirement subordonnée à l'accord écrit de ce dernier. Cet accord peut être formalisé soit par un contrat de travail ou un avenant à celui-ci, soit par un ordre de mission.

Dans tous les cas, il devra être fait mention :

- du type d'organisation du travail auquel sera soumis le salarié ainsi que sa durée ;
- du bénéfice des dispositions du présent protocole d'accord (une copie du protocole d'accord devra être remise au salarié si c'est la première fois qu'il déroge à l'horaire collectif) ;
- de l'obligation d'effectuer une visite médicale préalable d'aptitude.

Le refus du salarié de voir modifier son contrat de travail (passage d'horaire standard vers horaire travail posté) ne saurait entraîner une sanction disciplinaire.

3.2 Surveillance médicale renforcée

Avant toute affectation à un poste de travail répondant aux dispositions du présent accord, le salarié doit avoir obtenu préalablement un avis d'aptitude du médecin du travail. Il devra ensuite être suivi par ce dernier de façon régulière et au minimum tous les 6 mois. Ces contrôles périodiques devront être organisés durant les heures de travail. Par ailleurs, le salarié devra se rendre obligatoirement aux visites médicales.

En cas de nécessité, le salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Ces suivis médicaux ne font pas obstacle aux prérogatives du CHSCT et à ce titre, l'employeur doit être en mesure de lui communiquer régulièrement la liste nominative des salariés concernés par le travail posté, en distinguant les travailleurs de nuit et ceux qui sont en situation de travail isolé.

Si par la suite 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 de jour disponible dans l'entreprise et correspondant à sa qualification. L'employeur s'engage à proposer en priorité un poste de reclassement situé dans le même bassin d'emploi.

Le 31 mars 2016

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 sur une poste de jour à sa demande ou à celle du médecin du travail, sans aucune diminution de sa rémunération. Elle conserve de ce fait les primes d'équipe et de jour férié telles que prévues dans le présent accord.

Si l'affectation à un poste de jour est conditionnée à un changement d'établissement de rattachement, l'accord de la salariée est obligatoirement requis nonobstant l'éventuelle clause de mobilité prévue à son contrat de travail. Son refus ne saurait donc remettre en cause son maintien de salaire ni constituer une faute ou un motif de licenciement.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un poste de jour, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. La salariée est alors dispensée de présence et sa rémunération maintenue jusqu'au début du congé de maternité, ou jusqu'à la fin du congé postnatal si la salariée avait repris le travail par anticipation, ou pendant trois mois maximum à compter de la naissance de l'enfant en cas d'allaitement justifié par un certificat médical.

3.3 Priorité d'emploi en horaire standard

En dehors du cas particulier prévu à l'article précédent, le salarié disposant du statut de travailleur de nuit et justifiant d'une ancienneté de 2 ans en travail posté, sauf cas de force majeure (décès du conjoint, accident, inaptitude, divorce, ...) qui souhaite occuper ou reprendre un poste en horaire standard, pour quelque motif 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 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.

Les cas de force majeure seront traités par la DRH avec le responsable opérationnel.

Les demandes seront ouvertes pendant 6 mois et seront gérées en transverse au niveau de la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services. Si plusieurs personnes sur la même mission font une demande au même moment, la commission de suivi sera consultée.



Le 31 mars 2016

3.4 Accès à la formation

Les salariés soumis aux dispositions du présent protocole d'accord bénéficient, comme tous les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. A 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 horaire 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'astreinte et d'équipe) afférentes au travail posté et prévu au planning auxquelles il aurait eu droit, pendant les formations à la demande de l'employeur.

3.5 Egalité professionnelle

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- Pour embaucher un salarié à un poste de travail nécessitant des horaires décalés ;
- Pour muter un salarié d'une poste en horaires standard ou de jour vers un poste en horaires décalés, ou inversement ;
- Pour prendre des mesures spécifiques aux salariés travaillant en horaires décalés ou standard en matière de formation professionnelle.

3.6 Frais de déplacement

Les salariés soumis aux dispositions du présent protocole d'accord bénéficient, comme tous les salariés, d'une prise en charge de leurs frais de déplacement. Les salariés en travail posté auront la possibilité d'utiliser un moyen de transport entre l'adresse du domicile du salarié et le lieu de travail qui soit approprié aux horaires de travail auxquelles ils sont soumis et pourront utiliser leur véhicule personnel ou la mise à disposition d'une voiture de location uniquement à usage professionnel. Le salarié devra être en possession d'un permis de conduire et veiller au respect du code de la route.

A ce titre, si le salarié utilise son véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de la mission, l'employeur prendra en charge les frais kilométriques de l'adresse du domicile indiquée sur l'ordre de mission au lieu de travail, sans que cette prise en charge ne puisse excéder un plafond de 80 kilomètres aller-retour par jour.

3.7 Garantie de maintien de salaire en cas de sortie du travail posté

En préambule, il est rappelé que l'ensemble des périodes d'affectation d'un salarié en travail posté est cumulé sur toute son ancienneté pour définir la durée d'affectation au travail posté.

Par ailleurs, les dispositions du présent point s'appliqueront à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole.



Handwritten signature in blue ink.

3.7.1 Garantie de maintien des primes

En cas de sortie du travail posté à l'initiative de l'employeur ou pour inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail ou en cas de force majeure et après 2 ans d'affectation sur du travail posté, le salarié bénéficie d'une garantie de maintien de salaire dans les conditions suivantes :

- 100 % des primes d'équipe et d'astreinte le premier mois (acquises le mois précédent)
- 75 % le deuxième mois
- 50 % le troisième mois
- 25 % le quatrième mois

En cas de réaffectation sur un poste en travail posté au cours de cette garantie de maintien, le salarié cesse d'en bénéficier.

3.7.2 Réévaluation de salaire

Par ailleurs, pour les salariés sortis du travail posté, à l'exception des salariés sortis à leur demande, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les raisons suivantes :

- Pour inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail ;
- À l'initiative de l'employeur sauf :
 - Arrêt prématuré du contrat ou du non renouvellement à l'initiative du client, étant entendu qu'une information/consultation sera prévue à la commission de suivi afin d'aborder entre autre le suivi des salariés concernés.

Il est prévu, en cas de sortie définitive du travail posté ou en cas de non affectation sur une mission en travail posté à la fin du quatrième mois et après un délai de 6 mois postérieur à la fin de la période de dégressivité définie ci-dessus à l'article 3.7.1, une intégration au salaire brut de base selon les modalités suivantes :

- 2 % d'augmentation de la rémunération brute de base auxquels s'ajoutent
- 1 % supplémentaire à compter de la troisième année (par année plein d'affectation) en travail posté plafonné à 15 % du salaire annuel brut de base.

Si un salarié a bénéficié de la mesure prévue au point 3.7.2, l'ancienneté au travail posté sera remise à zéro à la date de reprise en travail posté.

3.7.3 Salariés sortis du travail posté avant la signature de l'accord

Pour les salariés n'étant plus ou ayant quitté le travail posté avant la date de signature du présent accord, la Direction, après examen du dossier, pourra décider de la faire bénéficier des dispositions du point 3.7.2.

3.7.4 Difficultés économiques

Il est expressément convenu que l'application des mesures susvisées prévues au présent article ne pourrait être envisagée si le secteur d'activité concerné était confronté à la nécessité de sauvegarder sa compétitivité ou à des difficultés économiques. En conséquence, si des salariés ne travaillaient plus en travail posté du fait d'un réorganisation qui entraînerait la mise en œuvre d'une procédure de plan de sauvegarde de l'emploi (avec information de la commission de suivi et information et consultation des instances représentatives du personnel compétentes), liée à la nécessité de sauvegarder la compétitivité ou à des difficultés économiques, seule la mesure susvisée au point 3.7.1 serait maintenue, la mesure prévue au point 3.7.2 ne serait pas appliquée aux salariés.

Point 4 : DECLARATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés soumis aux dispositions du présent accord doivent disposer d'un formulaire qui puisse être annexé à leur compte-rendu mensuel d'activité (CRA), leur permettant ainsi de déclarer leurs heures de travail effectuées au jour le jour, en distinguant les heures de nuit, du dimanche et des jours fériés travaillé. À ce titre, les parties conviennent de constituer un groupe de travail composé d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord pour la création de ce formulaire et sa mise en place dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord.

Point 5 : SUIVI DE L'ACCORD

5.1 Évolution des primes

Les parties conviennent d'aborder la question de la revalorisation des primes d'équipe et de jour férié lors de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L 2242-1 du Code du travail. Les revalorisations négociées dans ce cadre devront faire l'objet d'un avenant au présent protocole.

À défaut d'accord les primes d'équipe, de panier et de jour férié seront réévaluées selon les mêmes dispositions que les primes d'astreintes en prenant comme point de départ le mois de la signature de ce protocole.

Les dispositions de cet article ne s'appliqueront qu'à partir du 1^{er} avril 2016.

Le 31 mars 2016

5.2 Commission de suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié à une commission composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national et d'un membre de la Direction. Chaque représentant syndical de la commission a la faculté d'être accompagné par un salarié de l'entreprise qui n'aura qu'une fonction consultative. Seules les organisations syndicales signataires ou adhérentes de cet accord disposent d'une voix délibérative.

Cette commission aura en charge de veiller à la bonne application du présent protocole, d'apporter aux salariés toutes précisions relatives à son interprétation et de représenter le salarié en cas de litige individuel. Afin de faciliter les échanges avec ces derniers, les représentants des organisations syndicales siégeant à la commission seront dotés de l'adresse électronique suivante :

commission.organisation-travail@steria.com

La commission se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la Direction, afin notamment d'examiner le bilan des projets ayant eu recours aux dispositions de ce protocole au cours de l'année écoulée. Dans ce cadre, elle pourra avoir communication des documents ayant servi à la réalisation du bilan. Un procès-verbal de réunion (établi par le secrétaire séance) sera dressé et une copie sera transmise au Comité d'Établissement Sopra Steria Infrastructure & Security Services. En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion extraordinaire pourra être sollicitée à la demande d'au moins deux organisations syndicales signataires ou de la direction siégeant à cette commission.

Pour l'exercice de leur mission, chaque représentant syndical siégeant à la commission dispose d'un crédit mensuel de 1 jour de délégation, fractionnable par quart de journée.

La première réunion se tiendra dans les 6 mois suivants la signature de l'accord au cours de laquelle seront définies les prérogatives de la commission.

2. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2016 et est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2016. Cette durée ne pourra, le cas échéant, être prolongée que par voie d'avenant au présent accord.

À l'expiration de cet accord à durée déterminée, il cessera de produire effet dans toutes ses dispositions sans pouvoir se poursuivre pour une durée indéterminée.

Le 31 mars 2016

A défaut d'un nouvel accord au 30 juin 2016, ou d'une prolongation du présent accord, par voie dérogatoire à l'application de l'article L 2261-14 du Code du travail, les salariés qui en bénéficiaient au 31 décembre 2014, conserveraient leurs avantages individuels acquis au titre de l'accord Steria relatif aux conditions d'organisation relatives aux organisations particulières du travail dans le cadre des contrats d'infogérance du 6 mars 2007.

3. Publicité et dépôt de l'accord

Le texte du présent accord sera déposé par la Direction :

- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris ;
- en un exemplaire papier et une copie électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France.

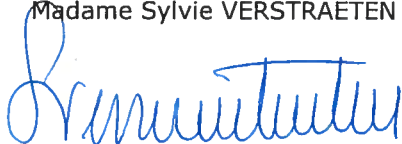
Fait à Paris, le 31 mars 2016

En 7 exemplaires

Pour la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services

Pour les organisations syndicales de l'UES Sopra Steria Group :

Madame Sylvie VERSTRAETEN



Fédération CFDT - F3C représentée par

William BEAUMOND

CFE - CGC représentée par

Chantal GUIOLIS-PUCHAGA

CGT représentée par

SOLIDAIRES Informatique représentée par