



Le + syndical

- Travail de nuit, du samedi, du dimanche, des jours fériés.

- Astreintes

11 février 2013

Méthode de travail :

Dans le but de faire évoluer les pratiques (accord d'entreprise, et/ou notes de services, usages) en vigueur dans le Groupe Gfi pour ce qui concerne le travail de nuit, du dimanche, du samedi, des jours fériés, qu'il soit habituel ou exceptionnel et pour ce qui concerne les astreintes, la **CFE-CGC** propose une démarche en 4 temps :

1- Un état des lieux : cartographie des branches, secteurs et régions où ces formes de travail sont pratiquées et faisant apparaître **pour chaque unité de travail répertoriée**, les informations ci-après (liste non exhaustive) :

- les entités juridiques/divisions/agences/pôles de rattachement et le nom du (des) responsables opérationnel, commercial, manager de ressources etc ,
- cas particulier des centres de services,
- les implantations géographiques,
- les clients majeurs,
- les autres clients,
- la nature des prestations effectuées
- la pratique de toutes ou de seulement certaines formes de travail citée plus haut,
- le profil sociologique des unités de travail : nombre de salariés, répartition des salariés par métier (selon la classification GPEC si elle existe), par coefficient SYNTEC, par âge, par sexe, par ancienneté,

2- Une projection sur 2013, 2014 et 2015 selon la même présentation que l'état des lieux décrit ci-dessus, et fonction des hypothèses retenues dans le cadre de la stratégie du Groupe Gfi pour les 3 années à venir .

3- Une définition de règles précises pour l'exécution des divers temps cités ci-dessous pour empêcher les débordements des périodes les unes sur les autres :

- temps de Back-up,
- temps d'intervention,
- temps de repos,
- temps d'astreinte
- temps de travail de nuit*
- temps de travail des dimanches et jours fériés,
- temps de travail du samedi

4- Une définition de moyens financiers et matériels précis pour rendre possible la réalisation de ces temps de travail atypiques dans des conditions respectueuses de :

- La préservation de la **santé** des salariés (notion de pénibilité, répartition entre temps de travail et temps de récupération),
- **L'effort spécifique** produit par les salariés(notion de majoration en temps et en Euros,)
- L'équilibre **vie professionnelle/ vie privée** (notion de volontariat

et prenant en compte **des conditions de travail de haut niveau** via la mise à disposition de matériel de dernière génération, de moyens de transport optimisés, d'une restauration adaptée...

Liste des points incontournables et propositions CFE-CGC

Etat des lieux

- **Pour mémoire** : cf ci-dessus
- **Mail adressé à M JUVIN-PIRON en date du vendredi 8 février 2013 16H54** (copie : Anne DUMONT et Nicole LAIK) :

« *Monsieur,*

*Vous avez convoqué la **commission paritaire pour une réunion le 11 février 2013** à partir de 14H avec le seul point à l'ordre du jour :*

- *Négociation relative au temps de travail (travail de nuit, week-end, astreintes).*

*Le 14 janvier 2013, la **CFE-CGC** vous avait transmis un document de cadrage sur ce sujet complexe et technique .*

*En séance du 15 janvier 2013, notre délégation était intervenue à maintes reprises, sur la base de situations de terrain, afin de vous sensibiliser aux multiples problématiques concrètes inhérentes à l'exécution du travail dans les conditions atypiques : de nuit, en week-end et jours fériés, **notamment dans le cadre d'une organisation du travail en « postes successifs »** .*

*En particulier, afin que tous les négociateurs (direction, syndicats) aient une connaissance suffisante du sujet, nous avons suggéré qu'un « **état des lieux** » soit produit par vos services, incluant également quelques « **contrats type** » tels que **Gfi les signe avec ses clients et imposant l'exécution du travail dans les conditions citées.***

Vous aviez laissé entendre que des éléments quantitatifs et qualitatifs pourraient nous être remis en ce sens : or, à ce jour , nous n'avons rien reçu .

A la veille de poursuivre la « négociation » , vous ne nous avez nullement précisé les motivations qui vous amènent à vous focaliser sur ces sujets, ni n'avez non plus défini le périmètre que vous comptez embrasser : ce silence, en phase avec une attitude très « détachée » de votre part en particulier sur les problématiques du travail « en postes successifs », lors de la réunion du 15 janvier 2013, a de quoi laisser dubitatif .

A tel point que quelques questions préalables méritent aujourd'hui de vous être posées :

- *par défaut d'accord d'entreprise existant sur les astreintes, auriez vous , éventuellement, quelque souci d'application de l'article L3121-7 du Code du Travail et dans quelles situations éventuelles ?*
- *le Groupe Gfi aurait-il l'intention d'amplifier ses offres sur le créneau des prestations imposant du travail dans les conditions atypiques citées plus haut ?*
- *le récent « partenariat » de Gfi avec OBS aurait-il des clauses engageant Gfi sur ces créneaux , et de quelle manière ?*
- *quel avenir Gfi dessine-t-il à ses centres de services ? voire à certains métiers en rapport ?*

*Une **négociation sérieuse** sur ces sujets que chacun autour de la table, reconnaît comme complexes et techniques, impose que **des réponses sérieuses** aux questions (non limitatives) formulées ci-dessus, soient apportées par la direction au moyen d'une **présentation***

interactive avec les négociateurs (direction/syndicats), réalisée par les managers opérationnels en charge de ces domaines .

*Il nous paraît **urgent que vous mettiez en place une telle intervention** et espérons que vous aurez la réactivité et les moyens nécessaires de le faire pour la réunion du 11 février 2013 de la commission paritaire de l'UES .*

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire que vous jugeriez utile et vous prions de recevoir, Monsieur le directeur des affaires sociales, l'expression de nos respectueuses salutations syndicales.

—
Alina TORTOCHAUT
Délégué Syndical Central
CFE-CGC
UES Gfi Informatique
alina.tortochaut@gfi.fr »

Travail en postes successifs

Principes :

- volontariat,
- retour à un « travail de jour » en cas de demande du salarié (exerçant auparavant du travail de nuit et/ou des postes en « décalé ») avec un cursus personnalisé de formation, l'intégration des primes (nuit et/ou postes en « décalé ») selon des règles à définir, la revalorisation (augmentation) du salaire le cas échéant, par rapport à la nouvelle fonction occupée,
- travail de nuit exclus pour les salariés de plus de 50 ans,
- travail de nuit à éviter pour les femmes sauf en cas de demandes expresses de celles-ci,
- suppression des postes (vacations) de 12H
- reconnaissance du travail effectué pendant les temps de pause (en cas d'urgence) comme du Temps de Travail Effectif (TTE)
- ...

Travail de nuit :

En raison de la pénibilité du travail en postes comprenant du travail de nuit :

- pas de positionnement sur de tels postes pour les **salariés de plus de 50 ans**
- **repositionnement des salariés qui en font la demande, sur du travail de jour** (pas de procédure de sanction),
- **intégration des primes de nuit (et/ou de postes en « décalé ») dans le salaire de base en cas de reprise d'un travail de jour, selon des modalités à définir** pour lisser le niveau de rémunération, dans un délai acceptable, et en **conservant TOUJOURS** une part des majorations de salaire dû aux primes citées .

Temps de pause

- Vacation de 7H ou moins : temps de pause de 30 minutes comprises dans la vacation.
- Vacation comprise entre 7H et 8H : temps de pause de 45 minutes comprise dans la vacation
- Vacation >= 8H : temps de pause d'1H comprise dans la vacation

La pause doit idéalement être prise (pour le poste de nuit) entre le 2^{ème} et le 3ème quart de la plage horaire correspondant au poste de nuit et **doit apparaître dans le planning**.

Ajout d'une pause de 10 minutes au moins à **accoler à la pause repas** (avant et après).

Les pauses sont traitées comme du TTE et payées comme telles.

Temps de travail

- Quel que soit le planning mis en place, **la répartition du temps de travail ne doit dépasser les limites ci-après :**
 - **5 jours consécutifs sur une période de 7 jours** glissants (plages d'astreintes incluses)
 - **91 vacations de nuit (21H-6H) sur 12 mois** glissants
 - **1 WE travaillé sur 2 , 2WE travaillés sur 4 ...**
- Dans le cadre du travail en postes successifs, **les plages de backup et d'astreintes doivent figurer au planning et être décomptées comme du TTE.**
- **Les périodes de « backup et d'astreinte » doivent être indemnisées selon les règles en vigueur même si elles n'ont pas donné lieu à intervention.**
- **En cas d'astreinte de 24H, le salarié ne doit intervenir que sur un seul poste .**
- La **durée moyenne du temps de travail doit être respectée sur la période de référence (35H).**

Organisation du travail

- Les **modifications individuelle de planning** doivent être portés à la connaissance des salariés 1 mois à l'avance.
- **Le planning doit comporter les éléments impératifs suivants :**
 - Les lieux d'exécution de la mission
 - La liste nominative de tous les salariés
 - La répartition des temps de travail (horaires précis), des temps de repos(horaires précis), des temps de pause (horaires précis), des temps de backup(horaires précis), des temps d'astreinte (horaires précis) sur la semaine et/ou le cycle de travail
- Le **planning** doit être **affiché sur les lieux de travail ET porté à la connaissance de chaque salarié**
- Le **planning** doit être **communiqué au CHSCT concerné.**
- Le **planning** doit être **signé par le chef d'établissement.**

Repos

- Les salariés doivent bénéficier d'un **repos de 11H consécutives par période de 24H** et d'un **repos de 35H consécutives par semaine de 7J.**
- Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un **repos de 2J ouvrables par période de 7J glissants.**

Repos compensateur

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficieront d'un repos compensateur calculé en %
de l'horaire de nuit effectué :
proposition : **10%** .

Frais de déplacement

- Remboursement des frais de transport en voiture(IK) sur la base des **km réels : domicile/lieu de mission**.
- Remboursement des **frais de péage**.
- Mise à disposition d'un **véhicule d'entreprise**.

Primes spécifiques (en sus des majorations de salaire)

- **Primes « d'horaires décalés »** (ou « primes d'équipe »): montants différenciés en fonction du poste :

Propositions :

- **40€ par nuit le dimanche si au moins 3H de nuit consécutives**, et dégressivité pour les postes de caractéristiques suivantes :
- Travail du dimanche (au moins 3H consécutive par poste)
- Travail de nuit des autres jours de la semaine
- etc

- **Prime de jour férié :**

Propositions :

- 125€ par jour férié, quel que soit le nombre d'heures travaillées (doublement le 1^{er} mai),
- 1J de récupération pour tout jour férié travaillé.

Prime de panier

La prime de panier complète le TKR journalier en raison des rythmes alimentaires spécifiques et supérieurs à ceux des salariés travaillant de jour.

Cette prime concerne les postes de nuit et le travail des WE :

Proposition : 15€ par vacation de 7H.

Majorations salariales :

Propositions :

- **Samedi : +25%**
- **Dimanche : +100%**
- **Nuit : +50%**

Garantie de maintien de salaire en fin de mission

Propositions :

Règle de lissage de la rémunération en cas de retour à des horaires de jour (intégration des majorations salariales ci-dessus en respectant un horizon réaliste pour le salarié et en conservant TOUJOURS une part des majorations du fait du travail de nuit antérieur).

Garantie de maintien d'emploi dans les cas de sortie de mission suite à maladie, demande du manager, demande du client, et demande argumentée du salarié .

Revalorisation du salaire de base par rapport à la nouvelle fonction occupée

Contrat de travail

Avenant au contrat de travail à mettre en place dans le cadre de l'exécution du travail dans une organisation en postes successifs

Conditions de travail

Règles à définir sur les points suivants :

- Nombre de visites médicales par période de 12 mois
- Cas des travailleurs handicapés
- Egalité professionnelle H /F
- Femmes enceintes
- Périodes de formation

Reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit par des crédits alimentant un CET (Compte-Epargne-Temps)

Attribution de périodes de temps par tranches (à définir) de durée d'exécution du travail de nuit (voire dans une certaine mesure de l'exécution du travail en horaires décalés), **pouvant être stockées dans un CET** (Compte Epargne Temps) et à disposition du salariés, exclusivement pour ses projets personnels :
exple : départ anticipé à la retraite. .

NB : le CET devra faire partie d'une autre négociation qui en définira les modalités d'alimentation et de retrait, ainsi que l'indexation de la revalorisation des unités qui y auront été déposées.

Notamment le CET devra impérativement être externalisé et sa gestion confiée à des spécialistes externes à l'entreprise (appel d'offres) .

Astreintes

Principes :

- volontariat,
- prise en compte de la situation familiale
- **en aucun cas Gfi ne doit faire de marge sur la facturation des astreintes au client**

Règles d'encadrement des périodes d'astreinte

- **intervention pendant astreinte = TTE** = rémunération avec les majorations correspondantes,
- **planification** des astreintes au moins 2 semaines à l'avance
- cas des *situations exceptionnelles* = *décalé de prévenance* = 1J franc = avec attribution d'une prime de « disponibilité »
- **pas plus de 2 semaines d'astreinte consécutives par période de 4 semaines**
- **pas plus de 20 semaines d'astreinte par an**
- **décalé d'intervention de 30 minutes pour prise de connaissance de l'incident**
- **temps de trajet rémunéré** comme TTE
- l'astreinte ne doit pas servir à la réalisation des travaux récurrents, ni aux travaux de mise en production, ni aux montées de version des logiciels,
- les interventions d'un salarié en astreinte pourront exceptionnellement conduire à dépasser la durée maximale quotidienne de travail à condition qu'elle ne dépasse pas 12H
- si le **repos de 11H consécutives ne peut pas exceptionnellement être assuré** en raison d'une intervention (idem WE et repos de 35H consécutives), le salarié doit être **mis en repos en**

priorité et les plannings adaptés en conséquence et portés à la connaissance de chaque membre de l'équipe.

Moyens matériels

Mise à disposition d'un **matériel de dernière génération** permettant aux salariés concernés de réaliser les tâches techniques qui leur incombent dans des **conditions optimales.**

Rémunération

Propositions :

- **prime de disponibilité : 40€**
- **heure d'astreinte : 10€/heure**
- **astreinte 5J semaine : 400€**
- **astreinte WE : 500€**
- **toute heure d'intervention commencée est due y compris pour les cadres en modalité 3 ARTT, et rémunérée avec les majorations de nuit, JF, Samedi, Dimanche ...**
- **limitation du nombre de WE d'astreinte sur une période de 12 mois**
- **limitation du nombre de semaines d'astreinte sur une période du mois et de l'année**