

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE



ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'ÉQUIPES PAR
RELAIS EN HORAIRES ÉTENDUS

Entre l'Unité Économique et Sociale Logica France, reconnue par accord le 3 février 2009, représentée par Monsieur Amaury HOUDART, en vertu des mandats dont il dispose à cet effet,

d'une part,

et

- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Gérard LEVY en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Michel BANCAL en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CGT représentée par Madame Naïma MOUSSADYK en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ;

d'autre part.

AA
GL
AD
SA

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit pour Logica France dans la volonté de pouvoir répondre aux besoins spécifiques de certains de nos clients sur un marché toujours plus concurrentiel et exigeant. Il s'agit notamment d'assurer des interventions dans une couverture horaire plus large que les heures habituellement ouvrables. La capacité de Logica France à savoir répondre à ces besoins est déterminante pour son développement et pour les opportunités d'emploi en France qu'elle pourrait générer. Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du travail par relais. Il ne s'appliquera que dans ces cas de figure et sous réserve que l'organisation soit mise en place pour une durée de 6 mois minimum et contractuellement prévu comme tel avec nos clients. Il vise aussi à en définir les compensations et à garantir aux salariés concernés des conditions de travail adaptées.

Les parties ont donc convenu des dispositions suivantes :

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de l'U.E.S Logica France exerçant leur mission en France.

Il peut trouver à s'appliquer dans chacun des établissements des entreprises constitutives de l'U.E.S.

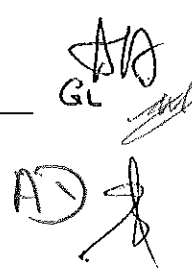
Toutefois ne pourront être volontaires à l'entrée dans ces dispositifs d'organisation du travail les salariés en contrats d'apprentissage ou équivalent, les stagiaires, les travailleurs à temps partiels, les femmes enceintes de plus de 4 mois.

ARTICLE 1.2 - RÉGIME JURIDIQUE

Le présent accord complète :

- l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 30 juin 2008 ;
- le règlement intérieur et ses éventuels avenants ;
- l'accord sur les congés payés du 30 juin 2008.

Les salariés rentrant dans ce dispositif seront assujettis à l'ensemble des accords d'entreprise et règlement intérieur en vigueur, exception faite de l'horaire collectif traditionnel et de toutes les spécificités induites par cette organisation particulière du travail. Pour ces points, ils seront assujettis aux dispositions du présent accord.



Toute disposition qui n'aurait pas fait l'objet d'adaptation ou de précision par un article du présent accord est par nature régie par les autres textes constitutifs du « statut social » des entreprises de l'U.E.S.

ARTICLE 1.3 – DEFINITION

Le travail par relais consiste à répartir un groupe de salariés volontaires en équipe et à faire intervenir ces équipes à des heures et selon des plages d'intervention différentes et prédéfinies. Ces équipes peuvent être chevauchantes ou successives, avec alternance ou non.

ARTICLE 1.4 – CONSEQUENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Nonobstant les dispositions du présent accord, les salariés concernés se verront proposer une lettre d'affectation, affectation dont la durée ne peut dépasser 24 mois. Cette lettre dont le modèle est joint au présent accord déterminera notamment la date de début et de fin prévisionnelle de leur affectation dans les équipes concernées, l'organisation horaire des équipes envisagées, la rotation des équipes et la cadence de rotation prévue sur la durée,

Les lettres d'affectation ne sont pas tacitement renouvelables.

Les salariés qui seraient recrutés en vue de ce type d'organisation du travail se verront proposer concomitamment un contrat de travail à durée indéterminée dit standard immédiatement suivi de la lettre d'affectation à durée déterminée en horaires décalés.

CHAPITRE 2 : ORGANISATIONS CONCERNEES

ARTICLE 2.1 – COUVERTURE HORAIRES

Il s'agit des seuls projets organisés en relais du lundi au samedi sur une plage horaire maximale de 4 h à 23 h pour une durée de 6 mois minimum et dans un cadre contractuel prévu comme tel avec nos clients.

Les salariés ainsi affectés n'ont pas nécessairement les mêmes périodes de repos.

Les salariés affectés sur ces projets sont couverts par les dispositions du présent accord quelque soit la plage dans laquelle ils interviennent.

GC
AD
AA
[Signature]

Les responsables de projets ont la charge d'organiser les plannings journaliers dans le respect des conditions ci-après définies en minimum 2 équipes. Ce minimum sera porté à 3 dès lors que la plage à couvrir le nécessite.

Les équipes des semaines « lundi-vendredi » seront nécessairement distinctes des équipes des semaines « mardi- samedi ».

Lorsqu'une rotation est nécessaire, elle s'organisera a minima au trimestre ou au quadrimestre, en fonction du projet.

ARTICLE 2.2 – REPOS HEBDOMADAIRE

Il est convenu de garantir un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives incluant nécessairement le dimanche. Ainsi aucun salarié ne sera conduit à effectuer plus de 5 jours consécutifs de travail par semaine calendaire.

ARTICLE 2.3 – REPOS & ROTATION

Comme indiqué dans l'article 2.1 du présent accord, lorsqu'une rotation des équipes sera prévue au trimestre ou au quadrimestre, en fonction du projet, le collaborateur bénéficiera d'une journée de récupération entre chaque rotation d'horaires.

A titre exceptionnel, pour remplacer un salarié absent et sous réserve que cette absence pénalise l'organisation du service, un changement de plage horaire peut être demandé au collaborateur. Dans ce cas de figure, le changement s'opèrera nécessairement dans le sens des aiguilles du montre (passage impromptu du matin vers le jour ou du jour vers le soir ou du soir vers le matin). Le salarié bénéficiera également d'un jour de récupération à prendre dans un délai maximal de 15 jours. En tout état de cause, il ne pourra pas être demandé plus d'un changement par semaine à un même collaborateur.

Le temps de remplacement sera précisé au collaborateur et n'excèdera pas 30 jours sauf volontariat confirmé par écrit de ce dernier.

L'entreprise veillera à toujours accorder un temps de repos de 11 heures entre 2 plages d'intervention.

Pour les rotations de semaine (passage d'une semaine « mardi-samedi » à une semaine « lundi-vendredi ») les 48 heures de repos hebdomadaires réduisent automatiquement la semaine de travail au moment de la transition.

ARTICLE 2.4 – HORAIRES D'ARRIVEE ET HORAIRES DE DEPART

Les salariés volontaires ainsi affectés devront respecter le planning et horaires affichés et disponibles sur le projet concerné. Ainsi ils prendront leur fonction et termineront leur journée de travail sur une base prédéfinie.

AA
GL
AD
SA

ARTICLE 2.5 – DUREE DU TRAVAIL

Afin de compenser le temps de travail de nuit et pour tenir compte de la contrainte représentée par ces horaires sur les rythmes biologiques, les salariés entrant dans ce dispositif travailleront effectivement 35 heures par semaine, soit 7 heures par jour travaillé. Ce temps de travail effectif s'entend pause déjeuner incluse.

A priori, ce type de dispositif n'entraîne pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise saura les reconnaître et les rémunérer selon les dispositifs de majoration en vigueur et par référence à leur modalité d'aménagement du temps de travail d'origine de chaque salarié. D'autre part le volume d'heures supplémentaires demandées avant la prise de poste planifiée n'excèdera pas 1 heure.

Considérant le temps de travail défini pour ces équipes, la 36^{ème} heure sera le seuil de déclenchement du paiement des heures supplémentaires.

Il est par ailleurs convenu qu'en cas d'astreinte, seules les équipes de nuit seront sollicitées dans la continuité de leur poste.

ARTICLE 2.6 – TEMPS DE PAUSE

Quelle que soit la plage horaire travaillée, celle-ci doit contenir une pause de 45 minutes, dite pause de repas, complétée d'un accompagnement du financement du repas identique à celle offerte aux collaborateurs en horaires standard ainsi que des moyens nécessaires dans les locaux (local dédié, frigidaire, four micro-ondes..).

Les autres pauses (cigarettes, hygiène ...), comme pour les salariés travaillant en horaires dites normales, ne seront pas décomptés du temps de travail effectif.

Logica garantit de la souplesse sur la prise de la pause repas et cette pause devra être un temps de tranquillité pour le collaborateur. En tout état de cause, elle ne pourra pas être prise pendant la première ni pendant la dernière heure de travail. D'autre part, le collaborateur prendra nécessairement une pause de 20 minutes avant 6 heures consécutives de travail effectif.

CHAPITRE 3 : MODALITES DE RECOURS

ARTICLE 3.1 – SALARIES VOLONTAIRES

Les salariés qui rejoignent cette organisation sont nécessairement volontaires. Aucune contrainte ne peut être exercée pour obtenir leur volontariat. Il est convenu que les postes concernés ne sont pas ouverts au travail à temps partiel.

GL AP
AD
28

ARTICLE 3.2 – PROCEDURE FORMALISEE

Lorsqu'un projet ou une affaire nécessitera la mise en place de ce type d'organisation du travail, un appel à candidature sera effectué auprès des salariés potentiellement concernés : par site, par filière, par niveau. Le recours à des nouveaux embauchés n'interviendra qu'à défaut de volontaire(s) en nombre suffisant et de besoins encore non satisfaits par le groupe Logica France.

Dans un second temps, des réunions d'informations collectives, sous réserve que le nombre de volontaires soit supérieur à 6 salariés, co-animées par les responsables du projet et un représentant de la Direction des Ressources Humaines seront organisées, pour présenter le projet et les conditions de travail aux salariés intéressés.

Dans un troisième temps, chaque collaborateur pour lequel ce type de volontariat interviendrait pour la première fois, et qui aura indiqué son volontariat à travailler sur ce projet, bénéficiera d'un entretien avec le Responsable Ressources Humaines compétent. Cet entretien sera l'occasion de :

- s'assurer de la liberté de décision du salarié ;
- partager les conséquences de son choix ;
- attirer son attention sur le caractère temporaire des compensations financières associées et sur les précautions à avoir quant à son appréhension de son niveau de vie ;
- vérifier sa bonne compréhension des mécanismes de l'organisation du temps de travail et des compensations associées ;
- lui remettre le présent accord, une FAQ (Foire Aux Questions) et la lettre d'affectation type qui lui serait proposé ;
- planifier une visite médicale obligatoire et préalable à l'entrée dans le dispositif, afin de vérifier son aptitude à ce type d'organisation ;
- lui remettre le kit des signaux d'alertes médicaux, élaborés par le Service Santé au Travail ;
- répondre à toutes les questions qu'il pourrait avoir.

En tout état de cause, chaque affectation sera systématiquement précédée d'une visite médicale obligatoire.

En fonction des circonstances et sans discrimination, la Direction des Ressources Humaines se réserve le droit de donner un avis défavorable sur l'affectation du salarié. Cet avis sera rendu dans un délai maximal de 36 heures ouvrées et sera complété d'un entretien avec le collaborateur volontaire. Les motivations seront fournies au salarié ainsi qu'à son manager dans la limite du respect de la vie privée du salarié.

A l'issue de cette entrevue, un délai de 72 heures en jours ouvrables sera laissé au salarié, sous réserve que les étapes antérieures aient été respectées, notamment qu'une date de visite médicale ait été prévue, pour confirmer son volontariat. En tout

GLAA
AD
28

état de cause le salarié ne confirmera pas son volontariat dans un délai inférieur à 24 heures. Le défaut de confirmation du volontariat vaudra refus.

Passé ce délai, si le salarié confirme son volontariat, une lettre d'affectation selon le modèle joint spécifiant notamment les conditions de travail en horaires décalées et les conditions de sortie de ce dispositif lui sera proposée. Le début d'affectation doit être cohérent avec la date de signature de la lettre d'affectation.

ARTICLE 3.3 – DELAI DE RETRACTATION

A compter de la date de signature de la lettre d'affectation, le salarié dispose d'un délai de rétractation de 7 jours ouvrés.

ARTICLE 3.4 – VISITE MEDICALE FACULTATIVE

Le collaborateur pourra, à tout moment, solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail, notamment afin de vérifier son aptitude à ce type d'organisation.

Cette éventuelle visite médicale ne pourra en aucun cas se substituer à la visite médicale obligatoire prévue dans la procédure formalisée (article 3.2 du présent accord).

ARTICLE 3.5 – PERIODE PROBATOIRE

Considérant l'organisation en horaire décalé, il est prévu que le collaborateur à compter de son début d'exercice de sa mission dans ces horaires, puisse, revenir sur son acceptation.

Cette période dite probatoire est fixée à 30 jours calendaires.

Le collaborateur qui reviendra sur son affectation devra en informer par écrit, mail ou courrier, son manager et son Responsable des Ressources Humaines. Un accusé de réception lui sera retourné par le destinataire dans un délai de 48 heures.

Aucun motif ne lui sera demandé et l'entreprise ne tirera aucune conséquence de la demande de celui-ci de revenir dans une organisation du temps de travail dite normale.

Néanmoins, il lui sera demandé de rester dans ce dispositif pendant minimum 5 jours ouvrés suivant la date de sa demande, afin de permettre à Logica de réorganiser ses équipes pour garantir le bon déroulement du projet.

La période totale durant laquelle le collaborateur devra rester dans ce dispositif afin de permettre à Logica de réorganiser ses équipes ne pourra pas dépasser 15 jours ouvrés.

GL AA
AD
AA

CHAPITRE 4 : COMPENSATION

ARTICLE 4.1 – CADRE GENERAL :

Pour compenser les conséquences des rythmes induits par ce mode d'organisation du travail il est prévu de :

- Organiser la durée hebdomadaire du travail sur une base de 35 heures de temps de travail effectif tout en maintenant pour tous le bénéfice des jours de repos qu'ils auraient acquis s'ils avaient gardé leur horaire de travail issus de la modalité ARTT qui est la leur.
- Lorsqu'une rotation des équipes sera prévue au trimestre ou au quadrimestre, en fonction du projet, le collaborateur bénéficiera d'une journée de récupération entre chaque rotation d'horaires

ARTICLE 4.2 – PRIME D'EQUIPE

Pour accompagner l'acceptation de rejoindre ce type d'équipe et notamment ses effets éventuels dans l'organisation de vie des salariés concernés, il est instauré une prime dite prime d'équipe.

Le montant de cette prime est forfaitaire et unique pour tous les salariés quel que soit leur niveau de responsabilité ou de rémunération.

Son montant est fixé à 110 € BBS par mois pour les équipes lundi-vendredi et à 130 € BBS par mois pour les équipes mardi-samedi. Tout mois entamé est par définition dû. Cette prime est maintenue durant les congés payés, ou la prise de RTT Q1 ou de Q2, et pendant 90 jours en cas d'arrêt maladie ou encore en cas d'accident du travail.

ARTICLE 4.3 – PRIME DE POSTE

Une prime forfaitaire de poste est également instaurée selon les mécanismes suivants :

Prise de poste entre 4 h et 5 heures du matin ou sortie de poste après 22 h : 44 € BBS par jour effectivement travaillé.

Prise de poste entre 5 et 6 heures du matin ou sortie de poste après 21 h : 30 € BBS par jour effectivement travaillé.

Prise de poste entre 6 et 8 heures du matin ou sortie de poste après 19h : 18 € BBS par jour effectivement travaillé.

Ces primes seront déclenchées par l'auto déclaration mensuelle du salarié au moment de la déclaration de son temps du mois.

GC AA
AD
AA

Le montant de ces primes est majoré à 50 % lorsque la plage de travail se situe un jour férié.

Il est précisé que pour ce dispositif les 24 et 31 décembre sont assimilés à des jours fériés, et que les primes associées sont donc celles des jours fériés.

Ces primes ne sont dues que les jours travaillés. Elles ne sont pas dues dans le cas de suspension de contrat de travail ni en congés, RTT

ARTICLE 4.4 – REGIME SOCIAL ET FISCAL

Ces deux primes supportent l'ensemble des charges sociales et sont intégrées au revenu brut imposable des collaborateurs. Elles sont par ailleurs intégrées à l'assiette de calcul de la règle du dixième des congés payés.

Elles n'impactent pas le calcul de tranche de cotisation mutuelle et le montant du salaire brut de base de référence pour le calcul de la prime vacance.

Leur montant est réputé fixe pour la durée du présent accord. Il pourra faire l'objet d'une réévaluation lors de chaque NAO sur la base de l'évolution constatée de l'indice Syntec. Une révision serait nécessairement proposée en cas d'évolution de l'indice Syntec d'une année à l'autre au moins supérieure à 3 %.

Intégrées à la base de cotisations sociales, ces primes sont prises en compte dans les informations fournies pour les IJSS et pour le calcul des éventuels compléments IJSS. En cas de départ, elles sont prises en compte pour le calcul du salaire de référence et donc de l'indemnité de licenciement afférente.

ARTICLE 4.5 – INDEMNISATION DES FRAIS DE DEPLACEMENTS

Les frais de déplacements sont régis par la norme Frais de Séjour et de Déplacement en vigueur, quelle que soit le type d'organisation du temps de travail.

Néanmoins, pour les équipes du matin et du soir seulement et dans le cas où l'utilisation des transports en commun n'est pas envisageable, s'il l'accepte le salarié peut mettre à disposition de Logica son véhicule personnel. Dans ce cas, le remboursement se fera sur la base des Indemnités Kilométriques barème n°1, sur la distance domicile – lieu de travail. Il est couvert par l'assurance auto-mission négocié par Logica.

Avec accord de l'employeur, le collaborateur pourra utiliser un taxi et être remboursé au réel sur justificatif.

Dans tous les cas, le ou les types de transports utilisés devront être spécifiés au moment de l'affectation dans les équipes.

GL
AA
AA
AA
AA

ARTICLE 4.6 – INDEMNISATION DES FRAIS DE REPAS

L'indemnisation des repas en vigueur est identique quelle que soit le type d'organisation du temps de travail, pour toutes les plages horaires.

CHAPITRE 5 : CONDITIONS DE SORTIE

ARTICLE 5.1 – SORTIES AUTOMATIQUES

Certaines situations entraînent la sortie automatique des équipes en horaires décalés.

Il s'agit de l'avis médical dûment constaté par le médecin du travail compétent ou du quatrième mois de grossesse des futures mères.

Il est précisé qu'une promotion peut entraîner la sortie du collaborateur du dispositif, à l'initiative de l'employeur.

ARTICLE 5.2 – SORTIES A L'INITIATIVE DE LOGICA

La perte du contrat client ou du projet emporte la sortie automatique de ce dispositif. Les responsables veilleront à en informer les salariés dans les meilleurs délais et à mettre en œuvre les dispositions nécessaires à la réaffectation en mission le plus rapidement possible.

Afin d'accompagner le changement de trésorerie des collaborateurs concernés, un délai de 30 jours calendaires minimum sera observé entre l'annonce de la fin d'un contrat et la sortie d'une activité en horaires décalés.

Comme pour toute mission, et considérant son pouvoir discrétionnaire, Logica peut aussi prendre l'initiative de la sortie de cette organisation lorsque la performance du collaborateur n'est pas satisfaisante. Il peut s'agir soit d'une difficulté de compétences, soit d'une difficulté d'adaptation au rythme. Dans le second cas, cette difficulté ne pourra pas être opposée au collaborateur dans l'évaluation de sa performance stricte.

Enfin, lorsqu'une autre mission se présente, Logica pourra, moyennant un préavis de 15 jours ouvrés, prendre l'initiative de la sortie du salarié.

ARTICLE 5.3 – SORTIES A L'INITIATIVE DU SALARIE

Chaque salarié est libre de sortir sans justificatif de cette organisation du travail. Au plus tard sa sortie intervient dans un délai maximum de 30 jours calendaires.

Il devra cependant adresser un écrit (par mail ou courrier) à son manager copie le Responsable des Ressources Humaines. Cet écrit précisera notamment la date à laquelle le collaborateur souhaiterait mettre fin à cette affectation. Un accusé de réception lui sera retourné par le destinataire dans un délai de 48 heures ouvrées. A défaut d'accusé de réception le salarié pourra considérer que les destinataires ont bien pris note de sa demande et de la date indiquée comme date de sortie.

GLAA
AD
SA

CHAPITRE 6 : GARANTIES

ARTICLE 6.1 – MAINTIEN DU LIEN SOCIAL

L'organisation des réunions, des pots, des entretiens d'évaluations, des échanges... doit tenir compte de ces horaires spécifiques.

Ces réunions seront planifiées pendant les horaires de travail.

Pour l'organisation de ces réunions (à l'exclusion des entretiens annuels) et pour favoriser l'accessibilité de celles-ci aux collaborateurs travaillant dans ce dispositif, Logica favorisera l'utilisation de logiciel de téléconférence ou tout autre moyen de ce type mis à la disposition de Logica.

Si un collaborateur ne peut se rendre à ces réunions, l'ensemble des documents diffusés lui seront transmis par mail.

L'entreprise s'engage par ailleurs à garantir l'accessibilité des outils de gestion et de communication Logica à ces équipes, indifféremment du lieu d'exécution de la mission : locaux Logica ou locaux client.

ARTICLE 6.2 - MAINTIEN EN MATIERE DE DROITS A CONGES

L'acquisition des jours RTT et jours de congés sont garantis au collaborateur qui rentrera dans ce dispositif, selon sa modalité d'origine et sont régis par les accords en vigueur.

ARTICLE 6.3 - PRISE DES JOURS DE CONGES

Les salariés concernés poseront leurs congés en fonction des jours travaillés. Ainsi :

↳ Si un collaborateur travaille du lundi au vendredi, il prendra ses jours de congés en jours ouvrés.

↳

Si un collaborateur travaille du mardi au samedi, il prendra ses jours de congés en jours ouvrés mais sur cette plage de travail intégrant le samedi en jour ouvrable et excluant le lundi.

Même si elle doit rester exceptionnelle en cas de prise de demi-journée de congé, il est entendu que l'absence associée sera égale à la moitié du temps normalement travaillé selon les plages prédéfinies.

GLAA
AD
JA

ARTICLE 6.4 - GARANTIE DE REMUNERATION

L'entrée dans ce dispositif n'aura aucun impact sur la rémunération salaire de base du salarié.

ARTICLE 6.5 - MESURE ET DECLARATION DU TEMPS

Il est décidé d'ajouter un onglet supplémentaire au dispositif actuel d'auto déclaration du temps de travail (Relevé d'Activité Mensuel (RMA)).

L'unité utilisée est celle utilisée par tous les salariés au sein de Logica.

Le RMA permettra de retracer :

- la plage de travail effectué par le salarié ; (lundi-vendredi ou mardi-samedi)
- les éventuelles heures supplémentaires exceptionnelles et à rémunérer
- les postes au sens matin/jour/soir effectivement réalisés

ARTICLE 6.6 – GARANTIE DE PREVENTION SUR LA SANTE

Pour tenir compte de la spécificité du travail en horaires décalés, tous les salariés rentrant dans ce dispositif relèveront du Suivi Médical Renforcé (visite médicale tous les ans) et peuvent naturellement solliciter spontanément une visite médicale à tout moment.

ARTICLE 6.7 – LIBRE CIRCULATION DANS LES LOCAUX

Tous les salariés travaillant dans ce dispositif auront libre accès aux locaux pendant l'amplitude de travail (4h à 23h).

Les Représentants du Personnel auront également accès aux locaux pendant l'amplitude de travail (4h à 23h).

ARTICLE 6.8 – LOGISTIQUE

Préalablement à la mise en place de ce type d'organisation, les dispositions en matière d'éclairage et de nettoyage des locaux seront débattus dans les CHSCT compétents.

Chaque établissement Logica dans lequel ce type d'organisation pourrait être mise en place, verra sa prestation logistique repensée. Il est vraisemblable que des prestataires supplémentaires devront être envisagés tant pour le gardiennage que pour le nettoyage.

Pour les conditions d'éclairages, Logica prendra en compte les recommandations conjointes du CHSCT et du Médecin du travail sur site.

GA
AD
SA

En ce qui concerne le support EPS, pour toute difficulté liée aux infrastructures il sera assuré par une astreinte 24h/24h assurée par les équipes francophones. Cette astreinte peut être déclenchée automatiquement dans les systèmes. Pour le support bureautique classique, il est rappelé qu'il est ouvert sur la plage 8 h 30 – 19 h.

Si ces prestations n'étaient pas réalisées dans nos locaux, l'entreprise s'engage à s'assurer des conditions proposées dans les locaux en question.

ARTICLE 6.9 – BULLETIN DE PAIE

Il sera indiqué, sur le bulletin de paie des collaborateurs rentrant dans ce dispositif :

- ↳ que le salarié travaille en horaires décalés (ou en équipes chevauchantes)
- ↳ le nombre d'heures de nuit travaillées

CHAPITRE 7 : ARTICULATION MISSION-MANDAT POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ENTRANT DANS CE DISPOSITIF

En préambule, il est rappelé que l'Accord relatif à l'exercice des mandats des Représentants du Personnel en vigueur doit être appliqué pour tous les salariés de l'UES Logica.

Il est rappelé que l'article 6.7 du présent accord prévoit la libre circulation des Représentants du Personnel durant toute l'amplitude horaire travaillée.

ARTICLE 7.1 – REUNIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Un collaborateur travaillant dans ce dispositif d'horaires étendus et étant représentant du personnel (RP) peut assister à une réunion de représentants du personnel à l'initiative de Logica.

Si cette réunion est planifiée hors des horaires de travail ou à cheval sur une période travaillée et une période non travaillée, le RP et son manager devront organiser le temps de travail du RP pour que celui-ci ne dépasse pas son horaire habituel.

CHAPITRE 8 : PORTEE, DENONCIATION ET DUREE DE L'ACCORD

GLAA
AD
SA

ARTICLE 8.1 - PORTEE, PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée courant à compter de la date de dépôt et pour une durée de 24 mois.

Les parties conviennent expressément de se réunir avant la fin de l'année 2011 afin d'en étudier la poursuite ou les adaptations nécessaires. En application du code du travail, il se poursuivra pour une durée indéterminée sauf dénonciation par l'une des parties. En conséquence les salariés ainsi affectés bénéficieront des dispositions prévues jusqu'aux termes des périodes contractuelles prévues dans la lettre d'affectation. Dans l'hypothèse où les conditions du présent accord ou de ses avenants venaient à évoluer, elles s'appliqueraient de fait aux salariés concernés. Ces derniers étant libres de demander leur sortie du dispositif si ces modifications étaient de nature à remettre en cause leur volontariat.

ARTICLE 8.2- REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires. La ou les parties signataires sollicitant la tenue d'une réunion de négociation d'un avenant de révision devront, pour ce faire, adresser aux autres signataires un courrier sollicitant l'ouverture de telles négociations et exposant la ou les motifs de leur demande. La Direction convoquera alors, dans les meilleurs délais, tous les signataires à une, voire deux, réunions de négociation, sans qu'il ne soit nécessaire pour ce faire que l'unanimité des signataires consente à la tenue de cette ou de ces réunions.

A l'issue de la procédure de négociation, un avenant de révision pourra être adopté sous réserve du respect des dispositions légales et de sa signature par l'ensemble des signataires du présent accord.

Le présent accord pourra aussi être dénoncé.




Dans ce cas, sera appliquée la même procédure que celle décrite ci-dessus et la dénonciation est également subordonnée à la signature d'un accord de dénonciation par l'ensemble des signataires du présent accord.

ARTICLE 8.3 – PUBLICITE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord ferait l'objet des mesures de publicité prévues par la loi.

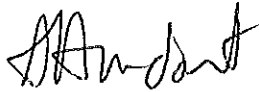
Les organisations syndicales auront jusqu'au 30 juillet 2010 à 17 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque organisation syndicale afin que les organisations syndicales éventuellement non-signataires puissent si elles le peuvent exercer leur droit d'opposition.

Dans l'hypothèse où un droit d'opposition pourrait être exercé et sans réponse de leur part sous 8 jours, un exemplaire sera déposé et un transmis sur support électronique à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Paris. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.

GL 
AD 


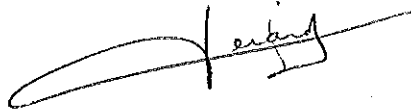
Les salariés seront informés de ces mesures par les moyens de communication habituels.

Fait à Paris, le 6 juillet 2010
en sept exemplaires originaux



Pour Logica
Amaury HOUDART

Pour la CFE-CGC
Gérard LEVY



Pour la CFDT
Arnaud DEGROISE



Pour la CFTC
Michel BANCAL



Pour la CGT
Naïma MOUSSADYK

Lettre d'affectation type

Mr ...

La défense, le ...

Objet : affectation en horaires étendus dans le cadre du projet

Monsieur,

Suite à nos entretiens du ... et conformément à votre volontariat confirmé le ... par courriel pour rejoindre les équipes ... dans le cadre de l'organisation susvisée, nous vous confirmons les éléments suivants :

Cadre collectif applicable :

L'ensemble des dispositions qui encadrent votre nouvelle organisation du travail sont prévues dans l'accord collectif en date du ... dont un exemplaire vous a été remis.

Affectation :

Vous êtes affectés dans le cadre du projet... auprès du client....

Durée d'affectation :

Votre mission commence le pour une durée de (max 24 mois). Votre date prévisionnelle de sortie de ce dispositif est prévue pour le

Lieu d'exécution :

Le lieu d'exécution de la mission pour la durée totale de votre affectation est.....

Planning et rotation prévus : (préciser le maximum de détail sur les rotations et les natures de semaine)

Comme nous l'avons évoqué la plage à couvrir est du lundi au vendredi ou du mardi au samedi. Le planning et la composition type des équipes vous ont été remis lors de nos entretiens et sont affichés dans le service.

Vous êtes affectés pour commencer à l'équipe dite du matin, sur une semaine du lundi au vendredi ce qui signifie une prise de poste à ... pour une sorties de poste à ...

Il est convenu qu'une rotation sera opérée au trimestre soit en date du ... et que vous passerez alors en équipe dite jour puis un trimestre plus tard en équipe dite nuit sur une semaine du au.....

GC
AD
SA

Frais de déplacement :

Considérant la disponibilité des transports en commun, sauf intempérie ou mouvement social, c'est le moyen que vous utiliserez pour vous rendre au lieu d'exécution de la mission

Ou

En l'absence de transport en commun disponibles, vous nous avez fait part de votre acceptation pour utiliser votre véhicule personnel. Ainsi, nous vous rembourserons par jours travaillés en équipe jour ou nuit IK sur la base du barème N° 1 en vigueur.

Vous présenterez, une note frais en conséquence.

Ou

En l'absence de transport en commun disponibles, il a été convenu que vous utiliserez comme moyen de transport une voiture de location mise à disposition par l'entreprise

Ou

En l'absence de transport en commun disponibles, il a été convenu que vous utiliseriez comme moyen de transport le taxi, que nous vous rembourserons par jours travaillés en équipe de jour ou nuit sur la base des frais réel engagés et justifiés.

Fait à, signatures précédées de « lu et approuvé »

Mr
Le salarié

Mr.....
pour Logica

AA
GL

AD