

**Accord collectif IT-CE sur les organisations spécifiques  
du temps de travail**

Entre les soussignés :

Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources et Transformation Interne du GIE IT-CE,

François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,

Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,

Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,

Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE,

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

La nature des activités d'IT-CE lui impose d'assurer une continuité de service auprès de ses clients. IT-CE doit en particulier mettre en place les moyens nécessaires pour veiller au bon fonctionnement courant des postes de travail et des applicatifs et pour répondre à ses clients dans le cadre de leurs horaires habituels de travail.

Compte tenu de ces contraintes, des dispositifs dérogatoires au système d'horaires individualisés, résultant de l'accord du 18 décembre 2009 modifié par l'avenant du 10 mai 2016, organisent le temps de travail au sein d'IT-CE.

L'évolution des activités et de l'organisation de l'entreprise nécessitent de redéfinir les besoins et dispositifs dérogatoires tels que prévus dans l'accord collectif sur les organisations spécifiques du temps de travail du 18 février 2010 et son avenant en date du 13 juillet 2011.

Le présent accord vise donc à adapter les différents types d'organisations spécifiques du temps de travail nécessaires au fonctionnement d'IT-CE.

## Article 1 : Objet

Le présent accord précise et définit les modalités de mise en œuvre des organisations spécifiques du temps de travail dérogatoires à celles prévues par l'accord collectif sur le temps de travail du 18 décembre 2009 et son avenant du 10 mai 2016.

## Article 2 : Horaires contraints

### Article 2.1 : Définition

Il s'agit d'une contrainte d'organisation du travail nécessitant la présence du salarié durant une période pouvant être comprise dans l'amplitude 7h30 – 19h mais ne lui permettant pas de disposer complètement des horaires variables pour son heure d'arrivée, son heure de départ et/ou son heure de déjeuner.

Les horaires sont fixés dans le respect de la durée hebdomadaire de travail prévue dans l'accord collectif sur le temps de travail du 18 décembre 2009 et son avenant du 10 mai 2016 et dans les limites légales de la durée journalière de travail.

### Article 2.2 : Planification

Les plannings seront établis et communiqués aux salariés chaque trimestre.

### Article 2.3 : Indemnisation

Une indemnité forfaitaire de 35 € par semaine travaillée en horaires contraints, non proratisable, est attribuée aux salariés concernés.

## Article 3 : Permanences

### Article 3.1 : Définition

Il s'agit d'un besoin récurrent de travail en dehors des jours habituels fixés du lundi au vendredi, soit le samedi.

La plage de la journée de travail du samedi peut se situer entre 7h30 et 19h.

### Article 3.2 : Planification et limitations

Les plannings seront établis et communiqués aux salariés chaque trimestre.

Les permanences sont limitées à 2 par mois et par salarié et à 5 par trimestre et par salarié.

Ces heures du samedi, si elles constituent des heures supplémentaires n'ayant pas fait l'objet d'une récupération, entreront dans la limitation globale de 220 heures par an et par salarié.

### Article 3.3 : Indemnisation

Les salariés, y compris les cadres au forfait de classification J, bénéficient en plus d'une indemnisation forfaitaire de 35 € par samedi.

**Article 4 : Organisation spécifique****Article 4.1 : Organisation du travail**

L'amplitude à couvrir est de 6 jours par semaine 24h/24, et ce, sur la base du volontariat.

Cette amplitude s'étend sur la plage 7h30-20h du lundi au vendredi et 7h30-18h30 le samedi.

Cette organisation du travail s'effectue sur la base du volontariat.

Le temps de travail selon l'horaire conventionnel du salarié est réparti en demi-journées :

- 10 demi-journées pour les semaines de travail du lundi au vendredi
- 9 demi-journées, jusqu'à 10 par exception, pour les semaines de travail du mardi au samedi

L'alternance entre les différents cycles de travail se fera de manière hebdomadaire.

Le travail le samedi sera limité à 3 samedis sur 5 maximum, ainsi qu'à 23 samedis par an, et le salarié bénéficiera d'un repos le lundi.

Afin de prendre en compte les contraintes du travail, une journée de travail ne pourra excéder 8h 15 minutes, et la demi-journée ne pourra être inférieure à 2h30.

La pause déjeuner entre 2 demi-journées de travail ne pourra excéder 1heure et sera d'une durée minimum d'une ½ heure. Elle devra être située dans la plage 11h-15h.

Les temps de pause sont intégrés à l'horaire de travail et sont organisés par roulement. Ils correspondent à 4 minutes par heure travaillée.

Les modalités d'organisation du travail sont définies dans le cadre de la planification prévue ci-après.

**Article 4.2 : Planification**

Les plannings mensuels seront établis et communiqués aux salariés un mois à l'avance.

Il sera donc nécessaire, sauf circonstances exceptionnelles, de poser les demandes d'absence au minimum une semaine avant l'établissement du planning.

**Article 4.3 : Indemnisation**

Les salariés recevront une indemnité égale à 11€ par demi-journée de travail effectuée.

## **Article 5 : Personnel concerné**

Les horaires contraints et les permanences peuvent être inhérents à certains postes de travail. Les dispositions s'appliquent alors de plein droit aux collaborateurs concernés.

Le volontariat demeure le principe de base dans l'organisation des horaires spécifiques.

En conséquence, il est fait appel en priorité aux salariés volontaires, c'est-à-dire ceux qui, après sollicitation, lors de l'établissement du planning, acceptent les horaires proposés. L'absence de volontariat n'entraîne pas de sanction pour les salariés.

Dans le cadre des horaires contraints, en l'absence de volontaire, et pour assurer le fonctionnement de l'entreprise, le manager pourra désigner les salariés disposant des compétences nécessaires appréciées en fonction de la situation.

A titre informatif, à la date de signature du présent accord, les équipes potentiellement concernées sont celles du pôle clients, direction Services Clients et Qualité, domaine Assistance Clients et Résolutions de problèmes.

Cette liste est susceptible d'aménagements en fonction d'évolutions d'organisation ou de périmètre d'activités. En cas d'évolutions au sein du pôle Clients, une information sera réalisée auprès du comité d'entreprise.

Dans l'hypothèse où les horaires contraints ou les permanences concerneraient d'autres directions que le pôle Clients, un avenant au présent accord serait envisagé.

## **Article 6 : Heures supplémentaires**

Pour les salariés en horaires spécifiques, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle hebdomadaire de travail sont indemnisées comme des heures supplémentaires dès la 1ère heure, et ce après validation par le responsable hiérarchique.

## **Article 7 : Revalorisation**

A compter du 1er janvier 2019, le niveau d'indemnisation prévu par le présent accord sera abordé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

## **Article 8 : Information des salariés**

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le présent accord sera notamment mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

## **Article 9 : Suivi de l'accord**

La thématique du présent accord fait l'objet d'une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives en application des dispositions des articles L.2242-10 et suivants du code

du travail. En conséquence les parties conviennent de renvoyer, en cas de besoin, le suivi de l'application du présent accord dans le cadre des négociations collectives annuelles obligatoires portant sur le même sujet.

## **Article 10 : Révision et dénonciation :**

L'accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord.

A l'issue de cette période, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du Code du travail, en cas de dénonciation, les négociations s'engagent à la demande d'une des parties dans les trois mois suivant le début du préavis de dénonciation et l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Les négociations engagées peuvent donner lieu à la conclusion d'un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

## **Article 11 : Substitution des usages et accords collectifs**

Les dispositions du présent accord collectif, se substituent intégralement aux dispositions conventionnelles, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord.

## **Article 12 : Durée et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

VF

Page 6 / 7

**Article 13 : Dépôt**

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature et selon les modalités prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Paris, le 27 mars 2018

Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources et Transformation Interne du GIE IT-CE,	
François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,	
Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,	
Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,	
Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,	
Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE.	