

**REMUNERATION DU TRAVAIL  
HABITUEL DE NUIT, DU SAMEDI,  
DU DIMANCHE OU DU JOUR FERIE**

**ENTRE**

Entre la société Atos Origin Infogérance, au capital de 832 471 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 064 502 636, dont le siège social est situé 18 avenue d'Alsace – 92400 Courbevoie,

Représentée par Arnaud RUFFAT, Président,

D'une part,

**ET**

Les organisations syndicales suivantes :

La CFDT, représentée par



La CFE-CGC, représentée par

La CFTC, représentée par

La CGT, représentée par

FO, représentée par

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

# PREAMBULE

Le présent accord statutaire est établi au terme d'une négociation ayant pour objet l'harmonisation des statuts existants dans la société Atos Origin Infogérance, et plus particulièrement en l'espèce, l'harmonisation des règles de rémunération du travail habituel de nuit, du dimanche ou du jour férié.

En effet, Atos Origin Infogérance a accueilli au cours des exercices 2004 et 2005 des collaborateurs en provenance de sociétés du Groupe Atos Origin mais également des collaborateurs d'autres sociétés en raison de la signature de contrats d'infogérance des activités informatiques et, ce, en application des articles L 122-12 et L 132-8 du code du travail.

Or, la coexistence de ces différents statuts entraîne une extrême diversité des règles applicables qui implique de fait une gestion complexe à laquelle s'ajoute un traitement différencié des salariés de l'entreprise. Cette situation est source de dysfonctionnements pouvant nuire à la bonne marche de l'entreprise.

En conséquence, la direction et les partenaires sociaux se sont retrouvés à partir du mois de juin 2005 pour négocier l'harmonisation des statuts afin d'aboutir à la mise en place d'un dispositif unique et commun de rémunération du travail habituel de nuit, du dimanche ou du jour férié. Cette négociation s'est déroulée dans le cadre fixé par un accord de méthode du 07 avril 2005, les différents statuts ayant fait l'objet d'un accord de prorogation du 18 novembre 2004.

Le présent accord remplace toutes les dispositions des accords collectifs, accords atypiques, usages ou engagements unilatéraux, ayant le même objet et applicables aux salariés de l'entreprise.

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>3</b>
<b>1</b> <b>DEFINITION DU TRAVAIL HABITUEL DE NUIT, DU SAMEDI, DU DIMANCHE OU DU JOUR FERIE</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b> <b>PRIME FORFAITAIRE</b> .....	<b>4</b>
2.1    Calcul de la prime forfaitaire .....	4
2.1.1    Les heures sujettes à la prime .....	4
2.1.2    Le forfait .....	4
<b>3</b> <b>SALARIES EN POSTE LORS DE L'APPLICATION DE L'ACCORD</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b> <b>EVOLUTION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b> <b>SORTIE DEFINITIVE DU TRAVAIL POSTE</b> .....	<b>7</b>
<b>6</b> <b>REPOS COMPENSATEUR POUR TRAVAIL HABITUEL DE NUIT</b> .....	<b>7</b>
<b>7</b> <b>TRAJET QUOTIDIEN</b> .....	<b>8</b>
<b>8</b> <b>DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	<b>8</b>
8.1    Mise en œuvre et durée de l'accord .....	8
8.2    Information des salariés .....	8
8.3    Révision, dénonciation, opposition .....	8
8.4    Dépôt, publicité .....	9
<b>ANNEXE 1</b> .....	<b>10</b>
<b>ANNEXE 2</b> .....	<b>11</b>

# **1 DEFINITION DU TRAVAIL HABITUEL DE NUIT, DU SAMEDI, DU DIMANCHE OU DU JOUR FERIE**

On entend par travail habituel, toute organisation du temps de travail entraînant le travail de nuit, du samedi, du dimanche ou du jour férié dans l'horaire de base du collaborateur. C'est le cas, notamment, du travail posté et des horaires décalés.

Le travail posté est une organisation du travail en équipes successives, le plus souvent en cycle, prévoyant des heures de nuit (21h-6h) et/ou de week-end.

Est considéré comme travail de nuit, tout horaire de travail compris entre 21 heures et 6 heures.

## **2 PRIME FORFAITAIRE**

La sujétion liée au travail habituel de nuit ou de week-end est rémunérée par l'attribution d'une prime forfaitaire mensuelle. Le montant de cette prime est calculé en fonction :

- du cycle de travail théorique pour le collaborateur en horaires posté,
- ou du nombre d'heures de nuit ou de week-end effectuées habituellement pour le collaborateur en horaire décalé.

### **2.1 CALCUL DE LA PRIME FORFAITAIRE**

#### **2.1.1 LES HEURES SUJETTES A LA PRIME**

La prime rémunère le travail du collaborateur effectué la nuit ou le week-end. En conséquence, il convient de dénombrer les heures de travail qui entrent dans les plages horaires suivantes :

- NUIT SEMAINE: heures travaillées de 21h à 6h, du lundi au vendredi.
- NUIT WEEK-END : heures travaillées du samedi 21h au dimanche 6h et du dimanche 21h au lundi 6h.
- SAMEDI : heures travaillées le samedi de 6h à 21h.
- DIMANCHE : heures travaillées le dimanche de 6 h à 21h.

#### **2.1.2 LE FORFAIT**

Chaque heure entrant dans le calcul de la prime forfaitaire est affectée de la valeur d'un forfait. Celui-ci peut varier selon la plage horaire considérée.

SH  
P

Le montant du forfait de base est fixé à 4 euros. Ce montant forfaitaire peut être revu dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires et le temps de travail. Si au terme de trois NAO successives, le montant du forfait de base n'a pu être revu, alors celui-ci est revalorisé, la troisième année, sur la base de la moyenne des augmentations individuelles accordées au cours des trois derniers exercices.

Les heures de nuit de week-end et de dimanche ouvrent droit à un forfait majoré selon le barème suivant :

- NUIT WEEK-END : forfait de base x 1.5
- DIMANCHE : forfait de base x 2

### **2.1.2.1 Jour férié**

Chaque heure réalisée un jour férié donne droit au versement d'un forfait complémentaire dont le montant est égal au forfait de base. Cette rémunération se cumule avec la prime forfaitaire.

Les heures travaillées le 1<sup>er</sup> mai donnent lieu à l'application d'une majoration de 100% du taux horaire résultant du salaire mensuel de base. Cette majoration se cumule avec la prime forfaitaire.

### **2.1.2.2 Formule de calcul de la prime forfaitaire (PF)**

Le montant de la prime est obtenu en multipliant le nombre d'heures énoncées au paragraphe 2.1.1 par la valeur du forfait correspondant. La prime est versée mensuellement.

#### **a) horaires décalés**

Pour les collaborateurs en horaires décalés, la prime est calculée en fonction des heures effectuées selon la formule suivante :

$$\text{PF} = (\text{ns} + \text{sa} + (\text{nw} \times 1.5) + (\text{di} \times 2)) \times \text{F}$$

**F** : montant du forfait

**ns** : nombre d'heures de nuit semaine (lundi au vendredi ; 21-6h)

**nw** : nombre d'heures de nuit week-end (samedi et dimanche ; 21h-6h)

**sa** : nombre d'heures de jour le samedi (6h-21h)

**di** : nombre d'heures de jour le dimanche (6h-21h)

Le nombre d'heures, pris en compte dans la formule de calcul, est celui qui est réalisé dans le mois considéré.

#### **b) horaires postés**

Pour les collaborateurs en horaires postés, la prime est calculée sur la totalité des heures du cycle de travail. La mensualisation est obtenue en divisant le total par le nombre de semaine du cycle, le résultat de cette opération étant multiplié par 4,33.

La formule de calcul de la prime forfaitaire pour les collaborateurs en horaires postés est la suivante :

JH

A

$$PF = (ns + sa + (nw \times 1.5) + (di \times 2)) \times F / S \times 4.33$$

F : montant du forfait

ns : nombre d'heures de nuit semaine (lundi au vendredi ; 21-6h)

nw : nombre d'heures de nuit week-end (samedi et dimanche ; 21h-6h)

sa : nombre d'heures de jour le samedi (6h-21h)

di : nombre d'heures de jour le dimanche (6h-21h)

S : nombre de semaines du cycle considéré

Toute heure supplémentaire ouvre droit au versement de la majoration légale et de la majoration pour travail exceptionnel correspondante.

### **3 SALARIES EN POSTE LORS DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

Les collaborateurs en poste au jour de l'application du présent accord constituent un groupe fermé auquel s'appliquent des dispositions particulières figurant en annexe 1.

La prime forfaitaire est attribuée aux collaborateurs en horaires postés au jour de l'application de l'accord. Il peut en outre leur être attribué, le cas échéant, une prime différentielle dont les modalités sont précisées en annexe 1.

La liste des collaborateurs concernés figure en annexe 2.

### **4 EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires conviennent d'un commun accord que l'évolution professionnelle des collaborateurs en horaires postés doit être organisée afin de leur faire profiter des opportunités de carrière adaptées à leurs compétences et aspirations professionnelles. Cet impératif d'évolution professionnelle est également justifié par la pénibilité que peut représenter le travail posté.

Cette orientation commune se traduit par un engagement mutuel de l'entreprise et du collaborateur à accepter la démarche d'évolution professionnelle lorsqu'elle est possible ou souhaitée, en fonction des besoins de l'entreprise.

La proposition du nouveau poste de travail, notamment vers des emplois d'analystes, d'administrateurs ou de chefs d'équipe, est précédée, si nécessaire, d'un bilan de compétences. Au terme de celui-ci, un plan de formation adapté peut être défini afin d'accompagner le collaborateur dans son évolution professionnelle. Les dispositifs de formation tels que les périodes de professionnalisation peuvent être mis à contribution.

JH

M

Afin de garantir au collaborateur les meilleures conditions possibles d'intégration dans ses nouvelles fonctions, la proposition du nouveau poste de travail comprendra une période probatoire de trois mois. Durant celle-ci, le collaborateur conservera, sous la forme d'une prime exceptionnelle, l'équivalent des primes variables qu'il percevait au titre du travail posté. Le montant de cette prime exceptionnelle est égal à la moyenne mensuelle des primes variables perçues les 6 derniers avant la prise de ces nouvelles fonctions.

Au terme de cette période probatoire, si le collaborateur est confirmé dans ses nouvelles fonctions, il bénéficiera des dispositions figurant à l'article 5. Si le collaborateur n'est pas confirmé dans ses nouvelles fonctions, il réintègrera un poste de même nature que celui qu'il occupait précédemment.

## **5 SORTIE DEFINITIVE DU TRAVAIL POSTE**

Lorsque le collaborateur quitte le travail en horaires postés, sur l'initiative ou avec l'accord de son supérieur hiérarchique, après au moins 24 mois d'activité dans ce type d'organisation, le montant des primes variables qu'il percevait à ce titre, égal à la moyenne mensuelle des primes des 6 derniers mois, est intégré dans son salaire mensuel de base dans la limite d'un plafond fixé à 12% dudit salaire mensuel de base.

Le salaire mensuel de base pris en considération dans le calcul du plafond est égal au salaire mensuel de base perçu par le collaborateur lors de sa sortie du travail posté avant d'occuper son nouvel emploi sous une autre forme d'organisation du temps de travail.

Lorsque le collaborateur quitte temporairement le travail posté pour le reprendre dans un délai au plus égal à 6 mois, l'ancienneté acquise lors de la première sortie est conservée. En revanche, l'ancienneté est perdue si la reprise se fait au-delà de 6 mois.

## **6 REPOS COMPENSATEUR POUR TRAVAIL HABITUEL DE NUIT**

Les collaborateurs réalisant habituellement un travail de nuit bénéficient d'un repos compensateur spécifique représentant 5 % des heures de nuit effectuées (entre 21 heures et 6 heures).

Lorsque l'horaire effectif du collaborateur, rémunéré sur un base 35 heures et amené à travailler habituellement de nuit, est inférieur à l'horaire collectif, l'écart est considéré comme temps de repos et s'impute sur le crédit de repos compensateur calculé suivant les dispositions précisées au paragraphe précédent.

## **7 TRAJET QUOTIDIEN**

Les collaborateurs postés, ou en horaire décalés, amenés à prendre ou à quitter leur poste avant 6h30 ou après 21 heures, et qui doivent prendre leur véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail, perçoivent des indemnités kilométriques relatives au trajet domicile – lieu de travail dans la limite de 70 kilomètres maximum par jour (aller/retour). Ces indemnités kilométriques sont calculées selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

## **8 DISPOSITIONS GENERALES**

### **8.1 MISE EN ŒUVRE ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prendra effet le premier avril 2006.

### **8.2 INFORMATION DES SALARIES**

Le présent accord sera mis à disposition de tous les salariés sur Source Infogérance. La DRH en fera une large diffusion auprès des salariés qui ne pourraient avoir accès à Source Infogérance. Un exemplaire du présent accord sera tenu à disposition des salariés auprès de chaque CRH.

### **8.3 REVISION, DENONCIATION, OPPOSITION**

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L 132-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de se réunir à l'occasion de toute modification de la convention collective Syntec et/ou de toute modification des dispositions légales affectant l'économie du présent accord, afin d'adapter celui-ci aux nouveaux contextes juridiques.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois, et dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du code du travail.

Si le présent accord est frappé d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires, ses dispositions ne pourront alors en aucun cas être considérées comme autant d'engagements unilatéraux de la direction de l'entreprise.



## 8.4 DEPOT, PUBLICITE

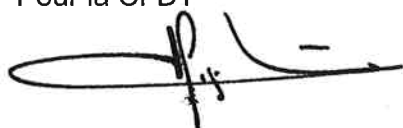
Le présent accord est déposé en cinq exemplaires auprès de la DDTE de Nanterre, lieu de conclusion de l'accord et un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des Prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Nanterre, le 1<sup>er</sup> mars 2006.  
En 12 exemplaires originaux

Pour la Direction



Pour la CFDT



Pour la CFE – CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

# ANNEXE 1

## Dispositions applicables aux collaborateurs en horaire posté ou décalé au jour de l'application du présent accord statutaire

### Prime différentielle

#### Calcul

La prime forfaitaire, telle que prévue aux articles 2.1 et suivants du présent accord, est attribuée aux collaborateurs en horaires postés ou décalés au jour de l'application de l'accord. Si la moyenne mensuelle des majorations pour horaires postés ou décalés, perçues durant les 12 derniers mois avant la mise en place de la prime forfaitaire, est supérieure au montant de celle-ci, ils perçoivent la différence sous la forme d'une prime.

#### Evolution

En cas de changement de cycle emportant une modification du montant de la prime forfaitaire, la prime différentielle suivra la même évolution.

Dans le cas d'une évolution du salaire de base du collaborateur, la somme de la prime forfaitaire et de la prime différentielle est affectée du même pourcentage d'augmentation. Le montant résultant de cette opération vient s'ajouter à celui de la prime différentielle.

## ANNEXE 2

Liste des collaborateurs en horaires postés ou décalés au jour de l'application du présent accord

NOM	PRENOM
ABOUNIDANE	HAMID
ABRAHAM	DAMIEN
AIT BENNOUR	DJILALI
AIT IDIR	MERZOUK
ALEXANDRE	JEAN MAURICE
ALLA	LIONEL
ALLANIC	MARC
ALTERMANN	MICHEL
AMAND	ANTHONY
ANNOUSSAMY	PATRICK
APAN	JACQUES
APPY	MICHEL
ARNAUD	FRANCOIS
ATTAB	BELKACEM
AUBERT	OLIVIER
AUSTRUY	DAVID
AUSTRUY	FRANCK
AUVRAY	LAURENT
AZZAHI	MOHAMED
BADJOU	ABDELHOUAID
BAIRI	FARID
BARNA	LUCIE
BARRET	PATRICK
BARZIK	YACINE
BATORSKA	MONIKA
BEAUFILS	DAVID
BEINISH	VINCENT
BELFATMI	M'HAMED
BELHADJ	MONCEF
BEN ALI	LOTFI
BENAI	TONY
BENARROCH	PHILIPPE
BENDJEBBOUR	RACHID
BENMERZOUG	ALLAL
BERANGER	HERVE
BESRAOUI	OUASSINI
BESSA	MAHMOUD
BESSAA	ABDEL
BESSON	FRANCOIS

NOM	PRENOM
BETTONI	LOIC
BEUTIER	NICOLAS
BEUX	STEPHANE
BIGEARD	ARIE
BIZET	PATRICK
BLOND	CHRISTOPHE
BONIN	JEAN PIERRE
BONNET	VIRGINIE
BOSSO	CLAUDIO
BOUAZIZ	ABDELKADER
BOUCHER	ARNAUD
BOUJRA	BRAHIM
BOUQUET	ANDY
BOURGEOIS	MATHIEU
BOURGEON	FRANTZ
BOURGES	MARC
BOURNAT	GUILLAUME
BOURSIN	ALEXANDRE
BOUSSOULEM	LOUNES
BOUZALMAD	AHMED
BREGEOT	FRANCK
BRENNE	ANNE SOPHIE
BRISSET	STEPHANE
BROUSSE	STEPHANE
BRYLKA	DAMIEN
BUFFE	STEPHANE
BURNEL	ERIC
CALOC	LUCIEN
CALVET	LAURENT
CAMOUS	JEAN
CAOTHE	HAU
CARDON	LUDOVIC
CAREL	MAXIME
CARLON	MATTHIEU
CARRION	STEPHANE
CARRU	CHRISTOPHE
CASSET	BRUNO
CATHERINE	XAVIER
CAZERES	ELODIE
CHAUSSEDENT	JULIEN
CHAUVEAU	PATRICK
CHENOUF	LARBI
CHERICK	BOUKHALFA
CHEVALIER	BENOIT
CHEVREAU	DAVID
CHEVY	CHRISTOPHE
CHICOT	PHILIPPE
CLAVERIE	JEAN LOUIS
CLEF	JEAN YVES
CLERIL	DIDIER
CLODY	FABRICE

JH  
M

NOM	PRENOM
COLOMINA	JOSE
COMAS	DOMINIQUE
COMBES	RAYMOND
CORDIER	JEAN YVES
COSTA SILVA	SONIA
COUDRETTE	THIERRY
COUETUHAN	GILLES
COURCELLE	EUGENIE
COUTURE	JULIEN
COUTURE	PATRICE
DAHMANI	OMAR
DALFARAT	JOSUE
DALIPHARD	DANIEL
DANO	MICHAEL
DAVID	MICKAEL
DEBOISVILLIERS	MICKAEL
DECOBERT	STEPHANE
DECOUDERT	GUY
DEGAND	CEDRIC
DELAITE	JEAN
DELAME	CHRISTOPHE
DELEFLIE	FREDERIC
DELVALLEE	FABIEN
DELY	BENOIT
DEMANGEOT	GERARD
DEMIM	MOHAMED
DENEUVILLE	STEAPHANE
DEROLEZ	SYLVAIN
DEVEZ	DOMINIQUE
DEVOTO	JANINE
DEZON	XAVIER
DHILLY	GUILLAUME
DIAS	ANTONIO
DIEUZAIDE	ROMAIN
DJAZIRI	EDDIE
DOHOU	MEMEL
DOLINSKY	DIMITRI
DONON	ERIC
DUBOS	PATRICK
DUCOS DU HAURON	CEDRIC
DUCROT	WILLIAM
DUHAMEAU	FREDERIC
DUJARDIN	LUC
DUMAINE	STEPHANE
DUNOCQ	DAVID
ECHIVAL	CLAUDE
EL BEKKAOUI	SOULEF
ELASRI	ABDESSAMAD
ELASRI	MOHAMED

Jh  
r

NOM	PRENOM
ENNADRE	HAKIM
ESSOUABNI	HAMID
FARAJI	FARID
FAVERO	ALAIN
FENEON	PASCAL
FEQUET	JULES
FERRAGUT	VINCENT
FITOUSSI	FRANCK
FLEURY	ALEXIS
FOFANA-REGUER	THOMAS
FOSSE	ETIENNE
FOUCHER	OLIVIER
FOURNIER	GUILLAUME
GAMBIER	PATRICK
GANDOUIN	DIDIER
GAUDIN	TEDDY
GAUER	SYLVAIN
GAULIN	TEDDY
GERMANICUS	DAVID
GIBOURY	NOEL
GILLES	THIERRY
GIRARD	XAVIER
GLUSKI	DAMIEN
GODFERNAUX	JEAN-MARC
GONDOUIN	SERGE
GONSIOR	SANDRA
GORRIEZ	NICOLAS
GOUDAL	SULLIVAN
GUEGUEN	STEPHEN
GUERVENO	STEPHANE
GUIBE	THOMAS
GUILLOUX	ARNAUD
GUIRIEC	CHRISTOPHE
GUSMANO	SANDRO
HADEF	ALI
HAFADI	SMAIL
HAJA	RAZY
HASSINE	NADIA
HEBERT	ROMAIN
HEBRAT	PASCAL
HERNANDEZ	RAPHAEL
HERRAG	MOHAMMED
HERVIEU	DOMINIQUE
HILBERT	GERARD
HOFFMEYER	RUDY
HOUARI	ALI
HUET	PATRICK
INARD	YANN
JEAY	DAMIEN
JOHN	RICHARD

JH  
M