

ACCORD D'ENTREPRISE du 30 avril 2008
SUR LE TRAVAIL DE NUIT ET SUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT
UES (groupe) astek

L'Unité économique et Sociale (groupe) astek, représentée par Madame Corinne LENICE

ci-après dénommé *l'Entreprise*

D'une part,

ET

La F3C CFDT (Fédération Communication, Conseil, Culture) représentée par Madame Fabienne DRAVERS, déléguée syndicale centrale, Monsieur Brice LECOMTE et Monsieur Fabrice GOURLAY, délégués syndicaux d'établissements de ladite UES.

ci-après dénommée l'organisation syndicale

D'autre part,

ont arrêté le présent accord sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit.

Sommaire :

Préambule

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

- Travail de nuit
- Travailleur de nuit

Article 3 : limitation du recours au travail de nuit

Article 4 : les durées maximales de travail

- Durée maximale journalière
- Durée maximale hebdomadaire
- Dérogation aux durées maximales de travail

Article 5 : Compensation / contrepartie

- le repos compensateur et le cas échéant la compensation salariale
- le temps de pause

Article 6 : les mesures prises en faveur des salariés concernés par cet accord

- l'assurance
- les transports
- les frais annexes
- le droit syndical et la représentation du personnel

Article 7 : les mesures spécifiques prises en faveur du travail exceptionnel de nuit

Article 8 : les mesures spécifiques prises en faveur des travailleurs de nuit

- les horaires
- le décalage horaire
- le changement de lieu de travail
- la formation
- les réunions de travail ou d'information
- le voyage de détente

Article 9 : modification d'affectation

- affectation d'un salarié à un poste de travail de nuit
- affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour

Article 10 : une surveillance médicale renforcée et le rôle du médecin du travail

Article 11 : mesure destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les salariés

Article 12 : mesures particulières de protection pour les femmes enceintes ou venant d'accoucher

Article 13 : commission de suivi de l'accord

- création d'une commission de suivi
- composition de la commission
- participants
- réunion de la commission
- moyens de la commission

Article 14 : durée de l'accord

Article 15 : dénonciation et révision

- dénonciation
- révision

Article 16 : publicité

Annexe 1 : modèle type d'ordre de mission

Annexe 2 : liste des indicateurs

Préambule

Conscientes de la nécessité technique ou économique de faire travailler de façon exceptionnelle des salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, tout en reconnaissant la nécessité de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité, de la santé et de la vie sociale et familiale des travailleurs, les parties signataires décident par le présent accord d'encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1. : Champ d'application

Le présent accord d'entreprise concerne les sociétés comprises dans l'Unité économique et sociale, soit, à la date de la signature du présent accord, les sociétés suivantes :

- (groupe) astek
 - o siège social : 85/87 Avenue Pierre Grenier – 92 100 Boulogne Billancourt
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 3

- ADALOG :
 - o siège social : 19-21 Rue du 08 mai 1945 – 94 110 Arcueil
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 1

- ALLIGRA
 - o siège social : 10 Rue du dôme – 92100 Boulogne Billancourt
 - o établissement : 26 avenue Tony Garnier – 69007 Lyon
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 78

- ASTEK
 - o siège social : 52/54 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - o établissements :
 - 17 Rue de la Baignerie – 59800 Lille
 - 16 Rue Eugène Delacroix – 67200 Strasbourg
 - 26 avenue Tony Garnier – 69007 Lyon
 - Les Taissounières HB2 – Route des Dolines – BP 277 - 06905 Sophia Antipolis
 - Buroparc 2 – voie n°2 – Rue de la Découverte – 31370 Labège
 - 2 Rue Girodet – 45000 Orléans
 - 3 rue du Four – Immeuble Challenger – 76100 Rouen
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 353

- ASTEK ASSURANCES :
 - o siège social : 50 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 13

- ASTEK BANQUE :
 - o siège social : 50 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 34

- ASTEK CRM :
 - o siège social : 50 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 13

- ASTEK EST :
 - o Siège social : 52/54 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - o Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 0

- ASTEK FINANCE :

- siège social : 50 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
- Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 37
- ASTEK GESTION
 - siège social : 52/54 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 37
- ASTEK GLOBAL FINANCE :
 - siège social : 50 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 21
- ASTEK GRAND OUEST
 - siège social : Centre d’Affaires Alphasys – espace Performance 3 – Bâtiment M6 – 35760 Saint Grégoire
 - établissements :
 - ZAC du moulin neuf – immeuble Atalante 2 – 2 impasse Augustin Fresnel – 44800 Saint Herblain
 - 300 Rue Pierre RIVOALON – RDC B12 – 29200 Brest
 - En cours d’ouverture : Niort
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 134
- ASTEK INDUSTRIE
 - siège social : 85/87 avenue Pierre GRENIER – 92100 Boulogne Billancourt
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 101
- ASTEK NORD
 - siège social : 17 Rue de la Baignerie – 59800 Lille
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 14
- ASTEK RHONE ALPES
 - siège social : 1 Place du Verseau – 31130 Echirrolles
 - établissements :
 - 26 avenue Tony Garnier – 69007 Lyon
 - 497, avenue Victor Hugo – 26000 Valence
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 256
- ASTEK SUD EST
 - siège social : Les Taissounières HB2 – route des Dolines - 06905 Sophia Antipolis
 - établissements :
 - Les Taissounières B1 – route des Dolines - 06905 Sophia Antipolis
 - 4 Allée des Cormorans – 06 400 Cannes la Bocca
 - En cours d’ouverture : Aix en Provence ou Marseille
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 489
- ASTEK SUD OUEST
 - siège social : Europarc 2 – voie n°2 – Rue de la Découverte – 31 370 Labège
 - établissement : 4 Allée du doyen BRUS – 33 600 Pessac

- Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 149
- AXLOG
 - siège social : 85/87 Avenue Pierre Grenier – 92 100 Boulogne Billancourt
 - établissements :
 - 19-21 Rue du 08 mai 1945 – 94 110 Arcueil
 - 152-154 allée de Barcelone – 31 000 Toulouse
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 44
- CATEP :
 - siège social : 254 Chemin de la Farlède – 83500 La Seyne Sur Mer
 - établissement : 46 rue Gambetta – 78800 Houilles
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 79
- EA INSTITUTE :
 - siège social : 52/54 Rue Marcel DASSAULT – 92 100 Boulogne Billancourt
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 3
- INCKA
 - siège social : 85/87 Avenue Pierre Grenier – 92100 Boulogne Billancourt
 - établissements :
 - Hyde park – 12 Rue Rosa Luxembourg – 95 610 Eragny sur Oise
 - Immeuble Odysée – 2/12 chemin des femmes – 91300 Massy
 - 165 Boulevard de Valmy – 92 700 Colombes
 - Nombre de salariés au 31 décembre 2007 : 355
- OPTALAN
 - siège social : Les Taissounières HB2 – route des dolines – 06905 Sophia Antipolis
 - Nombre de salariés au 1^{er} septembre 2007 : 28
- SEMANTYS :
 - siège social : 50 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - Nombre de salariés au 1^{er} septembre 2007 : 10
- TERALIANCE :
 - siège social : 50 Rue Marcel Dassault – 92100 Boulogne Billancourt
 - Nombre de salariés au 1^{er} septembre 2007 : 9

ci-après dénommées « *L'entreprise* »

Il est rappelé que la convention collective applicable aux salariés de ces sociétés est la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Le travail exceptionnel de nuit était défini dans l'article 35 de ladite convention collective. Le travail habituel de nuit était défini dans l'article 36 de ladite convention collective.

Depuis la loi du 09 mai 2001, ces articles ne sont plus conformes aux dispositions légales, tant au niveau de la définition du travail de nuit (l'article prévoit une amplitude de 7 heures au lieu des 9 heures prévues légalement) qu'au niveau des compensations (l'article prévoit une compensation en argent au lieu de la compensation en temps et le cas échéant en argent prévue par la loi).

Un accord du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, signé au niveau de la branche d'activité entre, d'une part, les organisations patronales et, d'autre part, les organisations syndicales, a modifié l'article 35, en supprimant toute mention au travail exceptionnel de nuit.

Lorsqu'il est fait mention dans le présent accord de « comité d'entreprise », il s'agit soit du comité d'entreprise, soit des comités d'établissement et du comité central d'entreprise, suivant la configuration des périmètres.

Article 2 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit :

Travail de nuit :

Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures (heures locales).

Travailleurs de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié – homme ou femme - qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures (heures locales).

- soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 200 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures (heures locales).

Il résulte de ce qui précède que tous les salariés qui travaillent la nuit ne sont pas forcément des travailleurs de nuit.

Compte tenu notamment de la deuxième définition du travailleur de nuit, un suivi du nombre des heures effectuées la nuit sera fait une fois par mois afin de vérifier si le salarié répond ou non à la définition du travailleur de nuit.

A ce titre, le salarié indiquera sur sa Feuille d'Analyse de Temps (FAT) les heures effectuées entre 21 heures et 06 heures.

La mention « heures de nuit » sera inscrite sur les bulletins de paie, dès le mois qui suivra la signature de l'accord. Il y sera indiqué le nombre d'heure(s) effectuée(s) entre 21 heures et 06 heures, le cas échéant, le taux de majoration ainsi que le montant payé.

Article 3 : Limitation du recours au travail de nuit

Conformément à la loi n°2001-397 du 09 mai 2001 le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel.

Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et du service.

En effet, les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise peuvent rendre nécessaire le travail de nuit ou l'emploi de travailleurs de nuit, aussi bien pour les salariés dits « en structure » que les salariés dits « facturables ».

La Direction et l'organisation syndicale se sont entendues sur le fait que le travail de nuit ne pourra concerner que :

- les salariés qui sont affectés sur des missions chez des clients dont l'activité fonctionne 24h/24h, ou avec des horaires de travail décalés ;
- les salariés qui doivent assurer des astreintes de nuit afin d'éviter toute interruption de l'activité économique ou des services d'activité sociale indispensables ;
- les salariés qui sont affectés sur des tâches qui peuvent nécessiter occasionnellement un décalage des horaires (service informatique interne, services en relation avec l'étranger)

Il sera rappelé que le travail de nuit ne devra pas avoir pour conséquence un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues par le code du travail.

Article 4 : Les durées maximales de travail

Durée maximale journalière :

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à huit heures pour les travailleurs de nuit. Elle s'entend comme huit heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit.

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Durée maximale hebdomadaire :

La durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Le repos hebdomadaire de 24 heures cumulé au repos quotidien de 11 heures (soit 35 heures) doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Dérogation aux durées maximales de travail :

- En cas de circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ou d'évènements exceptionnels (dont les conséquences ne pouvaient pas être évitées), il appartiendra à l'employeur de demander l'autorisation à l'inspection du travail de déroger à la durée maximale de travail de nuit.

Cette demande sera accompagnée des justifications utiles, de l'avis du comité d'entreprise et du procès verbal de consultation des délégués syndicaux. Le CHSCT compétent sera informé de cette demande.

- En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations, ou aux bâtiments, si l'employeur n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications, de l'avis du comité d'entreprise et du procès verbal de consultation des délégués syndicaux. Le CHSCT compétent sera informé de cette demande. Les avis et consultations auront lieu à posteriori, si ceux-ci ne peuvent pas être faits à priori.

Dans ces deux cas, les salariés bénéficieront dans les plus brefs délais (maximum 2 mois) d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures multiplié par le coefficient 2 en application de la dérogation. Ces heures ne donneront lieu à aucune autre compensation.

Article 5 : Compensation / contrepartie :

Les salariés travaillant la nuit, qu'ils soient ou non travailleurs de nuit, bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

- Le repos compensateur et le cas échéant la compensation salariale

Ce repos sera accordé le plus près possible de la période travaillée, afin de permettre l'octroi d'un repos effectif au titre des heures travaillées sur la période de nuit, au moment où le travail est effectué. Ce repos est pris à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur impérativement dans les six mois suivant l'acquisition d'un droit représentant l'équivalent d'une journée de travail. Au cas où le salarié aurait cumulé un droit représentant l'équivalent d'une semaine, il prend le repos compensateur (au minimum par journée entière) sous 3 mois. Au-delà d'une semaine, le salarié doit prendre ses repos compensateurs sous un délai de 2 mois.

L'octroi de cette période de repos doit permettre d'éviter une fatigue excessive qui pourrait notamment amener le salarié à se blesser ou à blesser une tierce personne, et pour éviter en tout état de cause de nuire à la santé des

travailleurs, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou de rythmes de travail irréguliers.

Les compensations sous forme de majorations de salaires ne peuvent pas s'y substituer en totalité.

Ainsi, les heures effectuées la nuit, donnent droit, au choix du salarié :

- pour le travail exceptionnel de nuit :
 - soit à un repos compensateur correspondant à 65% de ses heures de nuit
 - soit à un repos compensateur correspondant à 40% de ses heures de nuit et à une majoration de salaire de 25% pour ses heures de nuit

- pour les travailleurs de nuit :
 - soit à un repos compensateur correspondant à 50% de ses heures de nuit
 - soit à un repos compensateur correspondant à 25% de ses heures de nuit et à une majoration de salaire de 25% pour ses heures de nuit

En cas de départ du salarié, si celui-ci n'a pas pris l'intégralité de ses repos compensateurs, ceux-ci lui seront payés avec son solde de tout compte.

Ces compensations s'ajoutent aux éventuelles compensations liées au travail du dimanche, des jours fériés, aux astreintes et aux heures supplémentaires.

- Le temps de pause

Une pause de 20 minutes est accordée aux travailleurs de nuit effectuant au moins 6 heures de travail effectif ; elle est rémunérée comme temps de travail effectif.

Cette pause est obligatoire. Elle doit permettre aux salariés de se détendre et doit être une véritable coupure dans l'activité, afin d'être réparatrice. Elle ne devra donc pas être prise à la fin de la période de travail.

Durant cette pause le salarié ne pourra en aucun cas être sollicité pour accomplir une activité. Le salarié pourra se rendre dans une salle de pause/repas. Dans le cas où cette salle n'existerait pas, il sera mis à la disposition du salarié un local (salle de réunion, bureau...).

Ces principes seront rappelés aux collaborateurs, notamment dans leur ordre de mission, ainsi qu'à leurs supérieurs hiérarchiques (qui devront, le cas échéant, les rappeler aux clients) et au commercial responsable du compte client.

Les salariés bénéficieront d'une indemnité repas ou d'un ticket restaurant (conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise) s'ils travaillent au

moins 6 heures contenant une plage de nuit, avec au moins une heure minimum effectuée entre 21 heures et 06 heures, sauf dans le cadre d'une astreinte à domicile.

Article 6 : les mesures prises en faveur des salariés concernés par cet accord.

L'entreprise s'assurera que le salarié travaillant la nuit ne sera jamais seul sur son lieu de travail.

- assurance :

Le salarié effectuant du travail de nuit à domicile sera couvert par l'assurance de la société à laquelle il est rattaché.

- transports :

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et son lieu de travail à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Les salariés disposant d'un permis de conduire et d'un véhicule personnel sont autorisés à l'utiliser pour se rendre sur leur lieu de travail. Les frais kilométriques et de stationnement seront remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de chaque société du périmètre.

En l'absence de moyens de transport collectifs ou individuels aux heures de prise de poste et/ou de fin de poste, le travailleur de nuit aura la possibilité d'assurer son trajet en utilisant le transport par taxi. Les frais engendrés par ce mode de transport seront intégralement remboursés sur justificatifs par note de frais et pourront faire l'objet d'avances.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

Il sera rappelé que les trajets domicile / lieu de travail ou d'intervention habituels ne sont pas couverts par l'assurance de l'entreprise, contrairement au trajet entre les différents lieux d'interventions. Rappel en sera fait dans l'ordre de mission.

- les frais annexes

Les frais annexes découlant des contraintes occasionnelles liées aux éventuels frais de garde d'enfants ou de personnes à charge seront remboursés par l'entreprise, sur présentation de justificatifs. Ces frais annexes pourront également faire l'objet d'avances.

Une information sera communiquée aux salariés sur les modalités d'accès aux aides aux services à la personne.

- droit syndical et représentation du personnel

Le travail de nuit ne devra pas affecter le droit syndical et les droits des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats.

Les représentants du personnel, qui ne travaillent pas usuellement la nuit et qui seront amenés à consulter les travailleurs de nuit ou à être consultés par ces derniers pendant leur horaire habituel de travail, bénéficieront des compensations prévues aux articles 5 et 6 du présent accord.

Dans chaque établissement ayant des travailleurs de nuit, un siège supplémentaire sera réservé à un travailleur de nuit au sein du CHSCT, lors de la mise en place ou du renouvellement total ou partiel de cette institution, faisant suite à la signature de cet accord. Lorsque le salarié détenant ce siège supplémentaire ne répond plus à la définition du travailleur de nuit, il sera procédé auprès des travailleurs de nuit à un appel à candidature pour pourvoir ce poste devenu vacant. Ce mandat prend fin le jour de la réunion de désignation. Si aucun candidat ne se présente, le siège restera vacant.

Article 7 : les mesures spécifiques prises en faveur des salariés effectuant du travail exceptionnel de nuit

Si le délai de prévenance est inférieur à 48 heures, le salarié pourra refuser d'effectuer des heures exceptionnelles de nuit pour des raisons personnelles impérieuses (garde de personne(s) à charge...)

Article 8 : les mesures spécifiques prises en faveur des travailleurs de nuit

- Horaires

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Les plannings seront adaptés au mieux afin que les collaborateurs puissent emprunter les transports en commun en début et/ou en fin de service.

Les plannings sont mensuels et présentés au moins 8 jours auparavant aux salariés. Les plannings seront communiqués pour avis aux Institutions Représentatives du Personnel compétentes (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, Comité d'établissement et à défaut Délégués du Personnel).

En cas d'urgence, des modifications éventuelles peuvent être communiquées aux salariés dans un délai de 24 heures. Elles seront immédiatement transmises aux mêmes Institutions Représentatives du Personnel qui seront consultées dans les trois jours. Si la modification des plannings est à l'initiative des salariés, les Institutions Représentatives du Personnel en seront simplement informées.

- décalage horaire (en cas de déplacement hors de métropole, aller ou retour)

Dans le cadre d'un décalage horaire de plus de 4 heures, le salarié pourra effectuer du travail de nuit d'à partir de la troisième période de nuit faisant suite à son arrivée

sur son nouveau lieu de travail ou à partir de la deuxième période de nuit faisant suite à son retour d'un voyage de détente (tel que celui-ci est défini ci-après).

- changement de lieu de travail ou d'intervention

Suite à un changement du lieu de travail ou d'intervention, si le temps de trajet aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail ou d'intervention est supérieur au précédent temps de trajet et supérieur à 1h30, l'entreprise proposera et prendra en charge, pour le travailleur de nuit concerné, une solution d'hébergement permettant de réduire le temps de trajet aller à 45 minutes.

Dans le cadre de sa première vacation de nuit, le temps de trajet supplémentaire entre son domicile et son nouveau lieu de travail ou d'intervention sera considéré comme du temps de travail effectif.

- Formation

Les travailleurs de nuit pourront bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation des différentes entités composant l'entreprise. Il sera tenu compte des contraintes liées à l'organisation de leur temps de travail. La formation des travailleurs de nuit fera l'objet d'un point spécifique du plan de formation et sera mentionné dans le bilan de formation. En moyenne, ils auront les mêmes droits que les travailleurs de jour ; pendant les périodes de formation, ils seront affectés à un poste de jour.

- Réunions de travail ou d'information

Les travailleurs de nuit pourront, comme les autres salariés, participer à des réunions de travail ou d'information. Il sera tenu compte des contraintes liées à l'organisation de leur temps de travail

- voyage de détente

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée (au moins un mois consécutif), il sera accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint, enfant), au moins 2 voyages aller et retour par mois, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence, de mode de locomotion devront être précisées dans l'ordre de mission.

Ces voyages seront effectués, en principe, pendant les jours non ouvrés. Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que le salarié ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de :

- 32 heures complètes dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;
- 60 heures s'il s'agit d'un voyage bimensuel

Il pourra prolonger son séjour sans qu'il lui soit effectué de retenue sur ses appointements, de manière à lui permettre de disposer de 32 heures ou 60 heures.

Le paiement de ses frais de voyage est dû, que le salarié se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui, mais, dans ce dernier cas, la somme allouée ne pourra dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre lui-même à son domicile.

L'entreprise doit s'assurer qu'un salarié ayant eu recours à un voyage de détente ne pourra pas être affecté sur une tâche lors de la première période de nuit suivant son retour.

Article 9 : Modification d'affectation

- Affectation d'un salarié à un poste de travail de nuit

A l'initiative du salarié :

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut, au sein de l'UES bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi similaire ou équivalent.

A cet effet, il fera connaître sa demande par écrit, l'employeur étant tenu de lui répondre par écrit dans le délai de 15 jours.

A l'initiative de l'employeur :

L'affectation à un poste de nuit, entraînant la qualification de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour, fait l'objet d'un appel au volontariat.

Ce changement d'affectation fera obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat de travail.

- Affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour

A l'initiative du salarié :

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, notamment lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, (garde d'un enfant ou prise en charge d'une personne dépendante...) dans le même établissement ou, à défaut, au sein de l'UES bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi similaire ou équivalent.

A cet effet, il fera connaître sa demande par écrit, l'employeur étant tenu de lui répondre par écrit dans le délai de 15 jours.

A l'initiative de l'employeur :

L'affectation à un poste de jour d'un travailleur de nuit, fait l'objet d'un appel au volontariat.

Les passages d'un poste de travailleur de nuit à un poste de travailleur de jour, pour cause de santé ou pour cause de maternité sont traités respectivement dans les articles 10 et 12 du présent accord.

Article 10 : une surveillance médicale renforcée et rôle du médecin du travail

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

Cette surveillance médicale renforcée a pour but de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité (notamment en raison des modifications des rythmes chronobiologiques) ainsi que les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

En décembre 2007, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC), une agence de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a classé le travail posté de nuit comme probablement cancérigène. Une attention particulière sera donc apportée à la prévention et à la détection des cancers.

Le médecin du travail fera dans son rapport annuel d'activité un point sur le travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise au cours de l'année considérée.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier, comme les autres salariés, d'un examen médical à sa demande.

Le médecin du travail peut prescrire s'il le juge utile des examens spécialisés complémentaires.

Le travailleur de nuit déclaré inapte à occuper un poste de nuit par le médecin du travail bénéficie du droit à être reclassé sur un poste de jour disponible dans l'établissement ou, à défaut, au sein de l'UES, correspondant à ses compétences et/ou aussi comparable que possible au poste précédemment occupé.

La rupture du contrat de travail ne sera prononcée que si l'employeur établit par écrit une impossibilité de reclassement (sur un poste de jour correspondant aux compétences du salarié et/ou aussi comparable que possible au poste précédemment occupé) dans les 3 mois suivant l'inaptitude à occuper un poste de nuit ou si le salarié refuse les postes proposés dans la limite de 3 postes.

Le médecin du travail sera informé de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit, dans la semaine qui suit la réception de l'arrêt de travail.

Le médecin du travail sera consulté sous une semaine avant toute décision importante relative à la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit (par exemple, la mise en place ou la modification des plannings).

Le médecin du travail informera les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants (c'est à dire ayant au moins 20 ans d'ancienneté ou ayant au moins 45 ans), sur l'hygiène de vie (alimentation,

sommeil...) qu'il conseille en fonction du mode d'organisation du travail, ainsi que sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Il les conseillera sur les précautions éventuelles à prendre.

Article 11 : mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les salariés

Aucune décision d'embauche à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant ou non à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit, ou de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour, ou d'un poste de jour à un poste de nuit, ne pourra être prise en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, des orientations sexuelles, de l'âge, de la situation de famille, ou de grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou de l'état de santé ou du handicap du salarié.

Tout salarié, homme ou femme, peut travailler la nuit.

Le travail de nuit n'aura pas d'incidence, ni positive, ni négative, sur l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, ni sur les éventuelles sanctions que l'employeur pourrait prendre dans le cadre de son pouvoir disciplinaire.

Une attention particulière sera portée dans le bilan social et le rapport sur l'égalité professionnelle, ainsi que dans les négociations annuelles obligatoires aux évolutions professionnelles ou salariales des salariés concernés par cet accord.

Article 12 : mesures particulières de protection pour les femmes enceintes ou venant d'accoucher

Une salariée enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin de travail, être affectée sur un poste de jour, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal, si le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état de santé pour une durée n'excédant pas un mois. A l'issue de cette période la salariée sera reconnue inapte au travail de nuit par le médecin du travail.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître à la salariée ou au médecin de travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

Ces dispositions s'appliquent en complément de celles prévues dans la convention collective visée dans l'article 1 du présent accord (article 44).

Article 13 : commission de suivi de l'accord

- Création d'une commission de suivi :

Les parties signataires conviennent de la création d'une commission de suivi de l'accord. Elle se réunira dans les 6 mois suivant la signature de l'accord, puis une fois par an, afin d'établir un bilan permettant d'apprécier les résultats de cet accord.

Cette commission se réunira, le cas échéant, antérieurement à cette échéance, pour tenir compte des éventuelles évolutions des dispositions réglementaires.

Cette commission pourra être saisie de toute difficulté d'application de cet accord par tout salarié, tout membre d'une Institution représentative du personnel ou par l'employeur, dans ce cas, elle se réunit le mois suivant la saisie.

- Membres de la commission :

La commission est composée de la façon suivante :

- o un représentant de la direction de l'UES
 - o pour chaque organisation syndicale signataire, une délégation composée de trois membres désignés par le l'organisation syndicale (à défaut, le Délégué Syndical Central, à défaut, le Délégué Syndical). La première désignation aura lieu au plus tard un mois après la signature de l'accord. En cas de modification, celle-ci doit être notifiée à la Direction.
- invités :
 - o invités permanents :
 - le médecin du travail ;
 - l'inspecteur du travail ;
 - le représentant de la CRAM ;

dont dépend le siège social de la société (groupe) astek (holding)

- o invités supplémentaires :

A la demande de chaque délégation, la Direction invitera toute personne pouvant éclairer les travaux de la commission, à savoir :

- un membre d'un CHSCT ;
- un salarié travaillant de nuit ;
- le responsable hiérarchique d'un salarié travaillant de nuit ;
- l'ingénieur commercial responsable d'un compte client où un salarié travaille la nuit ;

- le Dirigeant d'une des sociétés d'un salarié travaillant la nuit,
- et le cas échéant, d'un commun accord entre les parties, un intervenant extérieur.

- réunion de la commission :

Les convocations ou invitations seront envoyées par la Direction, par mail et par courrier simple pour les personnes faisant partie de l'entreprise, par courrier recommandé avec accusé de réception pour les invités extérieurs à l'entreprise, un mois avant la tenue de la réunion. L'ordre du jour de la réunion, ainsi que la composition de la commission seront communiqués aux Institutions Représentatives du Personnel du périmètre.

Lors de ses réunions, la commission de suivi élira un secrétaire de séance qui aura la responsabilité d'établir, sous un délai d'un mois, le compte rendu.

L'ordre du jour de la commission de suivi :

- Rappel des catégories de salariés concernés
- Analyse des indicateurs
- Remarques des différentes Institutions représentatives du Personnel
- Mise à jour des coordonnées des CHSCT du périmètre
- Appréciations par les différents intervenants de l'année écoulée
- Bilan
- Présentation des évolutions réglementaires
- Présentation des études et recommandations sur le travail de nuit
- Proposition d'une modification du présent accord
- Planification de la date de la prochaine réunion
- Modification de l'ordre du jour de la prochaine réunion
- Points divers

Toute demande d'ajout d'un point à l'ordre du jour devra être communiquée par les délégations à la direction au plus tard une semaine avant l'envoi des convocations. En cas de demande nécessitant la fourniture d'un document par la Direction, ce délai est porté à trois semaines.

Le Compte rendu sera communiqué par le secrétaire aux autres membres par mail pour approbation. A défaut de réponse dans un délai de 3 semaines, le compte rendu sera réputé approuvé. Le compte rendu sera ensuite affiché, communiqué aux Institutions représentatives du personnel du périmètre et aux salariés concernés par l'accord. Il sera également consultable au sein de chaque établissement auprès de l'assistante.

- moyens de la commission

Chaque délégation disposera d'un crédit annuel de 30 heures de délégation.

Il est précisé que le temps passé en réunion de commission de suivi ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif.

Une fois par trimestre, la Direction communiquera à la commission de suivi la liste des salariés concernés par cet accord. Cette liste précisera : le nom de la société, la civilité, le nom et le prénom du salarié, le nom de son responsable hiérarchique.

Article 14 : durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 : dénonciation et révision

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie et à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature de l'accord.

Révision

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;
- l'accord ne pourra être révisé que par un avenant conclu selon les formes légales prévues pour la signature des accords d'entreprise

En ce qui concerne les dispositions de droit commun présentes dans cet accord, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

Article 16 : Publicité

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant sa signature.

Conformément à l'article L.132-10 et R. 132-1 du Code du travail, il a été établi 4 exemplaires originaux de l'accord, un pour chaque partie signataire, 2 qui seront déposés auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature de l'accord et du secrétariat Greffe des Conseils des Prud'hommes du même lieu, sous format papier et sous format électronique, accompagnés des documents nécessaires à l'enregistrement.

Une copie de cet accord sera adressée aux autres Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont dépendent les établissements du périmètre pour information.

Une copie de cet accord sera adressée aux médecines du Travail dont dépendent les sociétés du périmètre pour information.

Cet accord sera également communiqué aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, aux délégués du personnel et au comité d'entreprise du périmètre pour information.

Le présent accord sera affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Cet accord sera communiqué au préalable à tout salarié effectuant son 1^{er} travail de nuit.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent accord sera déposé par courriel aux adresses suivantes : OPNC@syntec.fr.

Les formalités de dépôt seront opérées par l'entreprise.

Faits à Boulogne-Billancourt, le 30 avril 2008.

Pour l'entreprise

Madame Corinne LENICE

Représentant de l'Unité Economique et sociale auprès des organisations syndicales

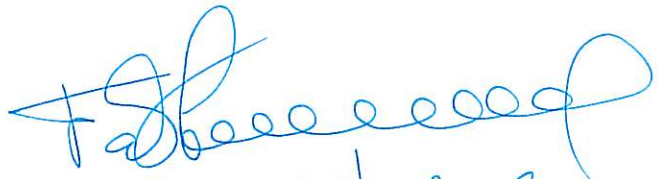


30 avril 2008

Pour la F3C – CFDT

Madame DRAVERS

Déléguée Syndicale Centrale



30 avril 2008

ORDRE DE MISSION

Les articles de la Convention Collective Nationale n° 3018 applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dite "SYNTEC" et les procédures en vigueur dans la société relatives aux déplacements en mission restent applicables s'ils ne sont pas modifiés par tout ou partie de cet ordre de mission.

Tout changement significatif dans le contenu de la mission fera l'objet d'un avenant à cet ordre de mission



astek

Il est rappelé que les trajets domicile / lieu de travail effectués par véhicule personnel ne sont pas couverts par l'assurance de l'entreprise

Numéro Ordre de mission	Agence
Etabli par	
Fonction	Date

COLLABORATEUR

Nom et Prénom	
Fonction (cf. bulletin de paie)	
Qualification (statut, position, coefficient)	

RESPONSABLE DE SITE ASTEK

Nom et Prénom	
Téléphone	
e-Mail	

RESPONSABLE HIERARCHIQUE (à renseigner uniquement si différent du responsable de site)

Nom et Prénom	
Téléphone	
e-Mail	

LIEU D'INTERVENTION

Site principal d'intervention	
Date début	
Durée prévisionnelle (jours calendaires)	
ou Date fin prévisionnelle	

NB : A l'issue de la date prévisionnelle de fin de mission, mentionnée ci-dessus, la mission pourra être renouvelée, pour une (des) durée(s) similaire(s), en fonction des besoins exprimés par le client et ce, compte tenu de l'avancement de la mission.

En cas de renouvellement(s), vous en serez informé par courrier au plus tard 2 jours ouvrés avant l'expiration de chaque période.

Le(s) renouvellement(s) de mission ne donnera(ont) pas lieu à établissement d'un nouvel ordre de mission ou d'un avenant, si les autres conditions restent inchangées.

Dans le cas contraire, un nouvel ordre de mission ou un avenant au présent ordre de mission, sera rédigé et signé des deux parties, fixant les nouvelles conditions.

Par ailleurs, lorsqu'une date définitive de fin de mission aura été fixée en commun avec le client, vous en serez également informé, par courrier, 2 jours ouvrés avant ladite date

DESCRIPTIF DE LA MISSION

Description détaillée des travaux à réaliser	
et activités principales	

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Durée hebdomadaire chez le client		Heures
Horaires décalés		Semaines
Durée hebdo moyenne sur cycle		en heures en minutes
Droit RTT	<input type="checkbox"/> Oui	(si la durée du travail chez le client > à 35 heures)
	<input type="checkbox"/> Non	(si la durée du travail chez le client < ou = à 35 heures)
Travail de nuit (21h-06h) <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> cas 1	compensation uniquement en temps
	<input type="checkbox"/> cas 2	compensation en temps et en argent

MODALITES DE REMBOURSEMENT

Frais de mission Ile de France	
Panier repas journalier	
Total	
Hors Ile de France	
Hoes métropole	

Lors d'une mission hors Ile de France et / ou hors métropole vous ne percevrez pas les indemnités forfaitaires habituellement versées dans le cadre de votre mission en région parisienne.

Dans le cadre de votre déplacement à l'étranger, vous êtes couvert par une assurance rapatriement n° 0800255*02/6478.1557.

Si vous avez besoin de faire appel à ce service, vous devez joindre le service assistance de CHUBB ASSISTANCE au +33 155921277

Le salarié s'engage à fournir, au plus tard le 8 du mois m+1, sa note de frais accompagnée de tous les justificatifs (factures, billets de train, feuille de frais km, etc...) au siège de la société

VOYAGE DE DETENTE

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée (au moins un mois consécutif), il sera accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint, enfant), un certain nombre de voyages aller et retour (cf. la convention collective pour le travail effectué de jour ou exceptionnellement la nuit, cf. l'accord sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit, pour les travailleurs de nuit).

Fréquence	
durée d'absence	
mode de locomotion	

COORDONNEES DES SERVICES D'URGENCE

Pompiers	
Police / gendarmerie	
Urgences	
CHSCT	

Le salarié s'engage à respecter les consignes incendies et les consignes de sécurité en vigueur sur le site sur lequel il est affecté, telles qu'elles lui ont été communiquées.

Indicateurs sur le travail de nuit
Année N = 2008

1. Travail de nuit /travail de jour		
1.1 en effectif		
<i>Tableau 1</i> <i>Travail de nuit [NN]</i> <i>(en personnes)</i>	colonnes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne par mois ✓ 1 colonne total de l'année (année N) ✓ 1 colonne total de l'année N-1 ✓ 1 colonne total de l'année N-2
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
<i>Tableau 2</i> <i>Travail global [NG]</i>	colonnes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne par mois ✓ 1 colonne total de l'année (année N) ✓ 1 colonne total de l'année N-1 ✓ 1 colonne total de l'année N-2
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
<i>Tableau 3</i> <i>NN/NG (en %)</i>	colonnes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne par mois ✓ 1 colonne total de l'année (année N) ✓ 1 colonne total de l'année N-1 ✓ 1 colonne total de l'année N-2
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
1.2 en heures		
<i>Tableau 1</i> <i>Travail de nuit [HN]</i> <i>(en heures)</i>	colonnes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne par mois ✓ 1 colonne total de l'année (année N) ✓ 1 colonne total de l'année N-1 ✓ 1 colonne total de l'année N-2
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES

2. Répartition travail de nuit (en nombre de personnes sur 3 ans) – travailleurs de nuit compris		
2.1 par age		
	Colonnes pour une année	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne < 25 ans ✓ 1 colonne par tranche de 5 ans entre 25 et 55 ✓ 1 colonne >= 55 ans ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
2.2 par ancienneté		
	Colonnes pour une année	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne < 6 mois ✓ 1 colonne >= 6 mois et < 1 an ✓ 1 colonne >= 1 an et < 2 ans ✓ 1 colonne >= 2 ans et < 4 ans ✓ 1 colonne >= 4 ans et < 10 ans ✓ 1 colonne >= 10 ans par tranche de 5 ans ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
2.3 par position		
	Colonnes pour une année	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne par position ETAM (1, 2, 3) ✓ 1 colonne ETAM ✓ 1 colonne par position Cadre (I, II, III) ✓ 1 colonne Cadre ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
2.4 par sexe		
	Colonnes pour une année	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 colonne hommes ✓ 1 colonne femmes ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
2.5 par salaire brut réel		
	Colonnes pour une année	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne < 20 K€ ✓ 1 colonne par tranche de 5k€ entre 20 et 60 k€ ✓ 1 colonne >= 60 k€ ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
2.6 par salaire brut théorique (ETP)		
	Colonnes pour une année	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne < 20 K€ ✓ 1 colonne par tranche de 5k€ entre 20 et 60 k€ ✓ 1 colonne >= 60 k€ ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES

3. Répartition travailleurs de nuit (en nombre de personnes sur 3 ans)		
3.1 par age		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne <25 ans <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par tranche de 5 ans entre 25 et 55 <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 55 ans <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
3.2 par ancienneté		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne < 6 mois <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 6 mois et < 1 an <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 1 an et < 2 ans <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 2 ans et < 4 ans <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 4 ans et < 10 ans <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 10 ans par tranche de 5 ans <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
3.3 par position		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par position ETAM (1, 2, 3) <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne ETAM <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par position Cadre (I, II, III) <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne Cadre <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
3.4 par sexe		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne hommes <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne femmes <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
3.5 par salaire brut réel		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne < 20 K€ <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par tranche de 5k€ entre 20 et 60 k€ <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 60 k€ <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
3.6 par salaire brut théorique (ETP)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne < 20 K€ <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par tranche de 5k€ entre 20 et 60 k€ <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne >= 60 k€ <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
3.7 par fréquence		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne régulier (3 heures par nuit, 2 fois par semaine) <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne 200 heures sur période de 12 mois annuelles <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
3.8 par origine		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne embauche <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne passage de jour à nuit <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES

3.9 par type de contrat

	Colonnes pour une année	✓	1 sous colonne par sexe
		✓	1 colonne CDI
		✓	1 colonne autres contrats
		✓	1 colonne total de l'année
	Lignes	✓	1 ligne par société
		✓	1 ligne total UES

a fb

4. Suivi médical des travailleurs de nuit (sur 3 ans)		
4.1 personne(s) en arrêt de travail		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
4.2 nombre d'arrêt(s) maladie		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
4.3 arrêt(s) maladie (en j)		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
4.4 accident(s) du travail ou de trajet		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
4.5 visite(s) médicale(s)		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne par semestre ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES

5. Formation (sur 3 ans)		
5.1 Personne(s) en formation		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
5.2 Nombre de formation		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES
5.3 Formation (en j)		
	Colonnes pour une année	✓ 1 sous colonne par sexe ✓ 1 colonne total de l'année
	Lignes	✓ 1 ligne par société ✓ 1 ligne total UES

a
fb

6. Timing du travail de nuit (sur 3 ans)		
6.1 Modification de planning		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne 'prévenu sous 24 h' <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne 'entre 24h et 3 jours' <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne 'plus de 3 j' <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
6.2 Repos compensateurs (en nombre de personnes)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par mois <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
6.3 Repos compensateurs (en nombre)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par mois <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
6.4 Repos compensateurs (en heure)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par mois <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES

7. Rémunération du travail de nuit (sur 3 ans)		
7.1 Travail exceptionnel (en nombre)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne formule récupération <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne formule majoration & récupération <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
7.2 Travailleurs de nuit (en nombre)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne formule récupération <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne formule majoration & récupération <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES

8. Divers (sur 3 ans)		
8.1 Passage à un poste de travail en journée (en nombre)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne par mois <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES
8.2 Initiative du passage à un poste de travail en journée (en nombre)		
	Colonnes pour une année	<input checked="" type="checkbox"/> 1 sous colonne par sexe <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne à l'initiative du salarié <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne à l'initiative de l'employeur <input checked="" type="checkbox"/> 1 colonne total de l'année
	Lignes	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne par société <input checked="" type="checkbox"/> 1 ligne total UES