

N° DP 24/176

DECISION DU PRESIDENT

AVIS SUR DEMANDE DE LA SOCIETE DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL POUR UNE DEROGATION PREFECTORALE TEMPORAIRE INDIVIDUELLE AU REPOS DOMINICAL 2024

Le Président de la Métropole

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'article L.3132-26 du Code du Travail,

VU l'article L.3132-21 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de la Métropole doit être sollicité lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public (dérogation préfectorale temporaire individuelle),

VU le décret n°2017-1758 en date du 26 décembre 2017 portant création de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

VU la délibération n°23/05/078 du Conseil Métropolitain du 4 mai 2023 portant délégations au Président et au Bureau,

VU la loi n°2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, promulguée le 6 août 2015,

VU le courrier du 19/02/24 de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Var (DDETS 83), ci-annexé, sollicitant l'avis de la Métropole pour une dérogation au repos dominical concernant la demande formée par la société Défense Conseil International pour leur centre de formation CIF-PM/DCI situé à St-Mandrier-sur-Mer,

CONSIDERANT que le Centre International de Formation à la Plongée Militaire de DCI, implanté à St Mandrier, souhaite faire travailler deux salariés pendant 4 dimanches en 2024 (soit le 24 mars, le 21 avril, le 20 octobre et le 17 novembre) afin de dispenser la formation de SNB2 (Sauveteur Nageur du Bord niveau 2) aux sauveteurs/nageurs bénévoles de la Société Nationale de Sauvetage en Mer (SNSM),

CONSIDERANT que l'article R.3132-16 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de l'EPCI dont est membre la commune sur le territoire de laquelle se situe l'établissement demandeur doit être donné dans le délai d'un mois,

CONSIDERANT que la Métropole n'émet pas de réserve à cette demande de dérogation au repos dominical,

D E C I D E

ARTICLE 1

D'APPROUVER l'exposé qui précède.

ARTICLE 2

DE RENDRE UN AVIS FAVORABLE sauf avis contraire du Conseil Municipal,
à la demande de dérogation préfectorale temporaire individuelle mise en annexe.

La présente Décision sera

- transmise à Monsieur le Préfet
- reproduite sur le Registre ouvert à cet effet
- affiché sur les panneaux destinés à cet effet
- communiquée sous forme de donner acte du Conseil Métropolitain lors de sa prochaine séance

Fait à Toulon, le **28 FEV. 2024**

Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole
Toulon Provence Méditerranée



1505 1370 2



Paris, le 16 février 2024

Direction : Ressources humaines

**Préfecture - Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail et des
Solidarités du Var**
Rue Saint-Bernard Toulon
CS 31209
83070 TOULON CEDEX

Objet : **Demande de dérogation au repos dominical**
N/Réf. : DCI/DRH/LC/EB/065
PJ. : - *KBIS DCI ;*
- *Accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail (version consolidée du 08 février 2016) ;*
- *Extrait du PV de la réunion du CSE du 23 janvier 2024 concernant la consultation sur le principe et les modalités du travail du dimanche dans le cadre du projet de formation SNB2 des sauveteurs/ nageurs de la SNSM par le CIF-PM/ DCI à St-Mandrier ;*
- *Copie des pages de la Convention collective Syntec concernant le travail le dimanche et les jours fériés ;*
- *Accord écrit des salariés volontaires ;*
- *Attestation de la SNSM.*

Lettre envoyée par mail avec accusé de réception à agnes.massa@var.gouv.fr

Monsieur le Préfet,

Par la présente lettre, et conformément à l'article L.3120-20 du code du travail et aux articles 35 et suivants de la Convention collective Syntec, nous vous informons que notre établissement, le CIF-PM/ DCI, situé à St-Mandrier, souhaite faire travailler 2 (deux) salariés **4 (quatre) dimanches sur l'année 2024** afin de dispenser la formation SNB2 (Sauveteur Nageur du Bord niveau 2) aux sauveteurs/ nageurs bénévoles de la Société Nationale de Sauvetage en Mer (SNSM).

Ces formations auront lieu du **vendredi 22 au dimanche 24 mars 2024**, du **vendredi 19 au dimanche 21 avril 2024**, du **vendredi 18 au dimanche 20 octobre 2024** et du **vendredi 15 au vendredi 17 novembre 2024**.

Nous vous adressons à cet effet une demande de dérogation au repos dominical afin d'autoriser les salariés volontaires du projet de formation SNB2 de la SNSM à travailler **4 (quatre) dimanches en 2024** dans les locaux du CIF-PM/ DCI, situé Berm Toulon BP 526 Pem Saint-Mandrier, 83 430 SAINT MANDRIER SUR MER Cedex 9.



Défense Conseil International - www.groupepedci.com

27-29 rue Leblanc - CS 95438 - 75737 Paris Cedex 15 France - Tél : 01 44 95 26 00

Fax : 01 44 95 26 30 - S.A. au capital de 19 215 000 € - 722 031 176 Paris - SIRET : 722 031 176 /00166

TVA intracommunautaire : FR 23 722 031 176 - Code APE : 7112B



Défense Conseil International (DCI) est l'**opérateur de référence du Ministère des armées** pour le transfert du savoir-faire militaire français à l'international. Son action s'inscrit depuis 50 ans dans une logique partenariale avec les forces armées de pays considérés comme amis de la France. DCI vend des prestations de formation, de conseil et d'assistance technique dans les domaines relatifs à la défense et la sécurité. Ses prestations sont labellisées « formation armées françaises » et sont délivrées sur les sites d'implantations de DCI en France ou sur le territoire de ses clients à l'étranger.

Le **CIF-PM/ DCI** est le **Centre international de formation à la plongée militaire de DCI**. Il est implanté à St-Mandrier. Le CIF-PM/ DCI délivre des formations à la plongée militaire en étroite coopération avec l'École de plongée de la Marine nationale.

Le CIF-PM/ DCI a été sollicité par la **Société Nationale de Sauvetage en Mer (SNSM)** pour délivrer une formation SNB2 (Sauveteur Nageur du Bord niveau 2) à ses sauveteurs/ nageurs à St-Mandrier. La SNSM est une association dont les missions sont de sauver des vies humaines, en mer et sur le littoral, de former les sauveteurs et de participer aux missions de sécurité civile tout en exerçant une action préventive permanente auprès des usagers de la mer.

Reconnue d'utilité publique par décret du 30 avril 1970, la SNSM est une association qui assure une **mission de service public en France métropolitaine et Outre-mer**. Ses sauveteurs/ nageurs assurent 4 activités opérationnelles :

- **Sauvetage en mer** sur alerte des centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage ;
- **Sauvetage littoral** en assurant la formation, la qualification et le suivi des sauveteurs/ nageurs qui surveillent les plages l'été sous la responsabilité des maires ;
- **Missions de sécurité civile**, effectuées dans le cadre de manifestations publiques nautiques ou terrestres ;
- **Prévention et sensibilisation du grand public à la sécurité**, via l'organisation de conférences, de démonstrations, d'initiations, d'ateliers, etc.

Association agréée de sécurité civile, la SNSM a été très mobilisée pendant la pandémie de COVID-19 et répond présente aux sollicitations des préfets, SAMU, EPHAD et plus largement du personnel soignant et des plus fragiles pour diverses missions : renfort dans les centres médicaux et hospitaliers, livraison de médicaments et de nourriture, transport sanitaire île-continent, accompagnement des malades en TGV médicalisés, renfort dans les centrales d'appels, aide à la vaccination, etc.

En tant que structure associative, la SNSM fait appel à des bénévoles pour armer ses moyens de sauvetage. Elle s'appuie notamment sur des sauveteurs/ nageurs bénévoles pour intervenir sur des personnes en détresse. La SNSM souhaite que ses sauveteurs/ nageurs bénévoles à St-Mandrier soient formés pour des interventions avec scaphandre autonome (palmes, masque et bloc de plongée).

Elle a ainsi sollicité le CIF-PM/ DCI pour leur délivrer une formation SNB2 (Sauveteur Nageur du Bord niveau 2). Il s'agit d'une formation Classe 0 mention B et d'une formation spécifique de recherche et sauvetage en plongée. La formation est ouverte aux sauveteurs/ nageurs bénévoles déjà titulaires de niveaux de plongée « loisirs » afin d'optimiser au mieux les temps de formation. Ainsi, la formation dure 3 jours (2 jours si recyclage). Elle doit nécessairement être planifiée sur des weekends, les bénévoles ayant une activité professionnelle en semaine et ne pouvant donc pas se rendre disponibles pour suivre la formation.

En 2023, la SNSM avait déjà sollicité le CIF-PM/ DCI afin de leur proposer une offre de formation. La proposition du CIF-PM/ DCI avait été acceptée par la SNSM, et des sessions de formation ont eu lieu au premier et au deuxième semestre de l'année 2023 (après consultation sur la demande de dérogation au repos dominical par le CIF-PM/ DCI avec avis favorable du CSE et obtention de l'autorisation de la préfecture pour chacune des sessions de formation).

Fort de cette première expérience satisfaisante en 2023, la SNSM a sollicité le CIF-PM/ DCI pour de nouveaux créneaux de formation pour l'année 2024, avec les mêmes contraintes, soit la nécessité d'organiser les formations les weekends (les vendredi-samedi-dimanche). Pour rappel, ces contraintes sont inhérentes au mode de fonctionnement de la SNSM basé sur le recrutement de bénévoles.

Sous réserve d'autorisation à déroger au repos dominical, la formation sera dispensée au premier et au deuxième semestre de l'année 2024, les vendredi-samedi-dimanche. **4 (quatre) week-ends sur l'année 2024** seront concernés. Les dates de formation prévues sont :

- Du 22 au 24 mars 2024 ;
- Du 19 au 21 avril 2024 ;
- Du 18 au 20 octobre 2024 ;
- Du 15 au 17 novembre 2024.

D'autres dates de formation ou une modification des créneaux déjà arrêtés pourraient être envisagées.

Le cas échéant, le CSE serait consulté sur toute nouvelle demande de dérogation au repos dominical et l'autorisation de la préfecture serait sollicitée conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

L'équipe pédagogique associée à cette formation SNB2 sera composée de **2 salariés du CIF-PM/ DCI**, complétée par des intervenants bénévoles de la SNSM (en moyenne 2 intervenants SNSM).

Une personne sera prochainement embauchée au poste de responsable de formation en CDD. Il s'agit de Monsieur Stéphane Tota qui sera recruté en tant que salarié cadre sous convention de forfait en jours par le CIF-PM/ DCI pour réaliser cette prestation de formation. Régulièrement employé par le CIF-PM/ DCI, il est également membre de la SNSM de St-Mandrier et ancien nageur de combat de la Marine. Il est volontaire pour dispenser la formation SNB2 le dimanche (cf. attestation).

Le deuxième formateur du CIF-PM n'est pas encore identifié à ce jour. Il s'agira a priori d'un salarié en CDI du CIF-PM/ DCI qui comprend actuellement 3 (trois) instructeurs cadres sous convention de forfait-jours, volontaires pour travailler le dimanche (Messieurs Delacroix, Croc et Menoret, cf. attestations).

En cas d'impossibilité pour les instructeurs du CIF-PM/ DCI d'assurer la formation (hypothèse où ils seraient affectés sur d'autres projets du CIF-PM/ DCI, en particulier pour des missions à l'étranger), Monsieur Sébastien Gadéa, qui a déjà eu l'occasion de travailler dans le cadre de plusieurs projets pour le CIF-PM/ DCI, serait embauché en CDD comme instructeur sous convention de forfait en jours. Il est volontaire pour dispenser la formation SNB2 le dimanche (cf. attestation).

Ces salariés ou futurs salariés du CIF-PM/ DCI sont sollicités pour travailler le dimanche. En acceptant de dispenser la formation, ils sont ainsi disponibles et volontaires pour travailler les **dimanches 24 mars 2024, 21 avril 2024, 20 octobre 2024 et 17 novembre 2024**.

Notre demande de dérogation au repos dominical s'inscrit dans une pratique courante de la SNSM, qui a déjà, par le passé, fait former et recycler ses bénévoles SNB2 auprès de plusieurs centres de formation à la plongée professionnelle exclusivement le week-end. En 2023, la SNSM a déjà fait appel au CIF-PM/ DCI qui s'est adapté aux contraintes de la SNSM en dispensant ce type de formation le week-end aux sauveteurs/ nageurs bénévoles la SNSM.

DCI dépend de la Convention collective Syntec, par adhésion volontaire. Conformément aux dispositions prévues par cette Convention collective, les prestations peuvent être effectuées un dimanche à titre exceptionnel, au plus 15 (quinze) fois dans l'année, par salarié. Notre accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail (version consolidée du 08 février 2016) prévoit également à l'article n°21 qu' « *en cas de besoins opérationnels qui ne peuvent être programmés un autre jour que le dimanche ou un jour férié, des salariés peuvent être sollicités pour venir travailler un dimanche ou un jour férié* » et rappelle les dispositions de la Convention collective Syntec et la nécessité de solliciter le préfet.

Le CSE de DCI a été consulté le 23 janvier 2024 sur le principe et les modalités du travail du dimanche dans le cadre de ce projet.

Aux termes de notre accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les cadres sous convention de forfait en jours bénéficient en contrepartie du travail un dimanche d'une indemnité de 25 euros par dimanche travaillé.

Au regard de l'investissement des salariés concernés, cette compensation financière est revalorisée à hauteur de **50 euros par dimanche travaillé** sur proposition de la direction.

Le CSE a rendu un **avis favorable** sur le projet de travail du dimanche de 2 (deux) salariés du CIF-PM/ DCI.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous accorder la dérogation prévue à l'article L.3120-20 du code du travail.

En vous remerciant sincèrement de l'attention que vous prêterez à notre demande, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Préfet, l'expression de nos salutations respectueuses.



Laurence COLOMBANI
Directeur des ressources humaines

Greffes du Tribunal de Commerce de Paris

1 quai de la Corse

75198 Paris CEDEX 04

N° de gestion 1972B03117

Flashez pour contrôler
<https://contrôle.greffe-tc-paris.fr/fr/kbis>
Code: 4VfQGrRYb0lv**Extrait Kbis****EXTRAIT D'IMMATRICULATION PRINCIPALE AU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIÉTÉS**

à jour au 12 février 2024

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE MORALE

<i>Immatriculation au RCS, numéro</i>	722 031 176 R.C.S. Paris
<i>Date d'immatriculation</i>	30/05/1972
<i>Dénomination ou raison sociale</i>	DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL ou en abrégé DCI
<i>Forme juridique</i>	Société anonyme
<i>Capital social</i>	19 215 000,00 EUROS
<i>Adresse du siège</i>	Immeuble Arc Ouest 27-29 rue Leblanc 75015 Paris
<i>Activités principales</i>	Directement ou par l'intermédiaire de filiales : toutes activités d'assistance, de conseil et de coopération notamment au profit ou avec l'accord des Etats français ou étrangers ainsi que toutes prestations impliquant, le cas échéant, des matériels de guerre
<i>Durée de la personne morale</i>	Jusqu'au 29/05/2071
<i>Date de clôture de l'exercice social</i>	31 décembre

GESTION, DIRECTION, ADMINISTRATION, CONTRÔLE, ASSOCIÉS OU MEMBRES**Président du conseil d'administration - Directeur général**

<i>Nom, prénoms</i>	Fringant Samuel
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 23/11/1971 à Neufchâteau (88)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	60 rue Madame 75006 Paris

Administrateur représentant l'Etat

<i>Nom, prénoms</i>	Jeannin Pierre
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 25/10/1986 à Besançon (25)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	8 rue Scipion 75005 Paris

Administrateur

<i>Dénomination</i>	EUROTRADIA INTERNATIONAL
<i>Forme juridique</i>	Société anonyme
<i>Adresse</i>	62 rue de Miromesnil 75008 Paris
<i>Immatriculation au RCS, numéro</i>	682 039 896 Paris
<i>Représentant permanent</i>	
<i>Nom, prénoms</i>	Deckers Jean Séverin
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 20/04/1982 à Aix-en-Provence (13)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	78 avenue Ledru-Rollin 75012 Paris

Administrateur

<i>Dénomination</i>	SOFEMA
<i>Forme juridique</i>	Société anonyme
<i>Adresse</i>	49 avenue Georges Pompidou 92300 Levallois Perret
<i>Immatriculation au RCS, numéro</i>	562 074 476 Nanterre
<i>Représentant permanent</i>	
<i>Nom, prénoms</i>	GISCARD D'ESTAING Guillaume

<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 27/02/1958 à Paris 15ème (75)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	38 avenue Théophile Gautier 75016 Paris
Administrateur	
<i>Nom, prénoms</i>	Gourgeon Florence
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 24/01/1973 à Paris 14ème (75)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	7 avenue Marcel Proust 75016 Paris
Administrateur	
<i>Nom, prénoms</i>	Grozdic Véronika
<i>Nom d'usage</i>	Roux
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 14/10/1965 à Travnik (Bosnie-Herzégovine)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	510 route de Grasville 27210 Manneville-la-Raoult
Administrateur	
<i>Nom, prénoms</i>	KUCHAREKOVA Suzanne
<i>Nom d'usage</i>	MILKO
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 28/06/1978 à Spisska Nova Vessovaquie (Slovaquie)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	6 rue Alphonse Daudet 69007 Lyon
Administrateur	
<i>Nom, prénoms</i>	Peltier Eric
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 08/05/1968 à Neuilly-sur-Seine (92)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	15 rue Yvonne 92340 Bourg-la-Reine
Administrateur	
<i>Nom, prénoms</i>	Legrand Monique
<i>Nom d'usage</i>	Larroche
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 23/01/1962 à Neuilly-sur-Seine (92)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	145 rue de Longchamp 92200 Neuilly-sur-Seine
Administrateur	
<i>Nom, prénoms</i>	Diaz de Tuesta Gaël
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 06/10/1973 à Pamiers (09)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	27-29 rue Leblanc Immeuble Arc Ouest 75015 Paris
Administrateur représentant les salariés	
<i>Nom, prénoms</i>	Lacourty Marion
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 16/01/1987 à Aix-en-Provence (13)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	8 rue Georges Boisseau 92110 Clichy
Administrateur représentant les salariés	
<i>Nom, prénoms</i>	Ricard François
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 18/12/1964 à Talence (33)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	34 rue de Torcy 75018 Paris
Administrateur représentant les salariés	
<i>Nom, prénoms</i>	Asset Olivier
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 28/05/1962 à Hazebrouck (59)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	21 route d'Arzviller 57370 Waltembourg
Administrateur représentant les salariés	

Nom, prénoms	Morel Aurore
Date et lieu de naissance	Le 20/03/1990 à Angers (49)
Nationalité	Française
Domicile personnel	8 allée du Docteur Dupeyroux 94000 Creteil

Commissaire aux comptes titulaire

Dénomination	PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDIT
Adresse	63 avenue de Villiers 92200 Neuilly-sur-Seine
Immatriculation au RCS, numéro	672 006 483 Nanterre

Commissaire aux comptes titulaire

Dénomination	SA ERNST & YOUNG ET AUTRES
Forme juridique	Société anonyme
Adresse	Tour First 1 place des Saisons 92037 Paris la Défense CEDEX
Immatriculation au RCS, numéro	438 476 913 Nanterre

RENSEIGNEMENTS RELATIFS A L'ACTIVITE ET A L'ETABLISSEMENT PRINCIPAL

Adresse de l'établissement	Immeuble Arc Ouest 27-29 rue Leblanc 75015 Paris
Activité(s) exercée(s)	Directement ou par l'intermédiaire de filiales : toutes activités d'assistance, de conseil et de coopération notamment au profit ou avec l'accord des Etats français ou étrangers ainsi que toutes prestations impliquant, le cas échéant, des matériels de guerre
Date de commencement d'activité	30/05/1972
Origine du fonds ou de l'activité	Création
Mode d'exploitation	Exploitation directe

RENSEIGNEMENTS RELATIFS A L'AUTRE ETABLISSEMENT DANS LE RESSORT

Adresse de l'établissement	27/29 rue Leblanc 7ème étage 75015 Paris
Nom commercial	Institut français de sécurité aérienne
Activité(s) exercée(s)	Délivrance de formations dans le domaine de la sécurité aérienne, des facteurs organisationnels et humains et de la gestion des risques
Date de commencement d'activité	15/03/2023
Origine du fonds ou de l'activité	Création
Mode d'exploitation	Exploitation directe



IMMATRICULATIONS HORS RESSORT

R.C.S. Salon
R.C.S. Brest
R.C.S. Dax
R.C.S. Draguignan
R.C.S. Toulon

OBSERVATIONS ET RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

- Mention n° 1	MISE EN HARMONIE DES STATUTS AVEC LA LOI N° 81-1162 DU 30 DECEMBRE 1981 - (ASSEMBLEE DU 2 DECEMBRE 1982)
- Mention n° 54835 du 25/11/2003	MISE EN HARMONIE DES STATUTS AVEC LA LOI 2001-420 DU 15 MAI 2001
- Mention n° 373 du 18/08/2022	Société à mission en application de l'article L.210-10 du Code de Commerce.

Le Greffier



FIN DE L'EXTRAIT



UES DCI

**ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
VERSION CONSOLIDEE**

(intégrant l'avenant n°2 du 08/02/2016)

Entre l'UES DCI, composée de :

- La société **DCI**, représentée par Madame Julia MARIS, agissant en qualité de Directeur Général adjoint,
- La société **DCI Services & Assistance**, représentée par Monsieur Jean-Michel PALAGOS, agissant en qualité de Président,
- La société **Brienne Conseil & Finance (BCF)**, représentée par Monsieur François DELARRE, agissant en qualité de Président-Directeur Général,

D'une part,

Et les organisations syndicales de l'UES DCI :

- La **CFDT BETOR PUB**, représentée par Monsieur Eric GORIOUX, délégué syndical,
- La **CFE/CGC- FIECI**, représentée par Monsieur Jean BERETTA, délégué syndical,

D'autre part,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "W", "M", "CE", and "gm".

SOMMAIRE

I. CHAMP D'APPLICATION.....	4
II. DISPOSITIONS GENERALES.....	4
1) Temps de travail sur l'année.....	4
2) Repos quotidien et hebdomadaire	4
3) Durée du travail en heures	4
4) Forfaits en jours	5
4.1. Salariés concernés	5
4.2. Formalisation	5
4.3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle.....	6
4.4. Durée maximale du travail	6
4.5. Droit au repos.....	7
4.6. Suivi et contrôle de la charge de travail	7
5) Salariés à temps partiel.....	8
5.1. Modalités d'organisation du travail à temps partiel	8
5.2. Communication des horaires.....	8
5.3. Modification des horaires.....	8
5.4. Décompte du temps de travail des situations particulières	8
6) Jours de réduction du temps de travail (RTT)	8
7) Lissage de la rémunération.....	9
8) Journée de solidarité.....	9
9) Autorisations d'absence en cas de difficultés.....	9
10) Réduction du temps de travail des femmes enceintes.....	9
11) Heures supplémentaires	10
12) Délais de prévenance en cas de modification des horaires	10
13) Décompte du temps de travail des situations particulières	10
13.1 Comptabilisation des absences	10
13.2 Incidence des congés payés sur la durée annuelle du travail	10
13.3 Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence	10
III. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	11
14) Horaires variables	11
14.1 Définition	11
14.2 Organisation des horaires	11
14.3 Réduction du temps de travail les veilles de jours fériés.....	12
14.4 Rentrée des classes.....	12
15) Horaires des chauffeurs	12
16) Mesure du temps de travail.....	12
17) Décompte des 35 heures sans jours de RTT	12
18) Travail posté.....	13
18.1 Généralités	13
18.2 Travail posté continu	14
18.3 Travail posté discontinu	14
19) Travail de nuit.....	14

19.1	Conditions de recours au travail de nuit	14
19.2	Définition du travail de nuit	15
19.3	Définition du travailleur de nuit	15
19.4	Durée du travail de nuit et temps de pause	15
19.5	Organisation du travail de nuit	15
19.6	Contreparties	15
19.7	Suivi médical des travailleurs de nuit	15
19.8	Modalités d'affectations pour devenir travailleur de nuit ou revenir à un poste de jour	16
19.9	Protection des femmes enceintes	16
19.10	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	16
19.11	Formation professionnelle	16
20)	Télétravail.....	16
20.1	Définitions	16
20.2	Caractère volontaire	17
20.3	Réversibilité et insertion	17
20.4	Conditions d'emploi et droits collectifs	17
20.5	Protection de la vie privée	17
20.6	Equipements de travail	18
20.7	Santé et sécurité	18
IV.	MODALITES EXCEPTIONNELLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	18
21)	Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés	18
21.1	Définition	18
21.2	Caractère volontaire	19
21.3	Compensation financière	19
21.4	Temps de repos	19
22)	Astreintes	19
22.1	Définition	19
22.3	Qualification du temps d'astreinte	20
22.4	Compensation	20
22.5	Organisation de l'astreinte	20
22.6	Temps de repos	21
23)	Temps de trajet	21
23.1	Définitions	21
23.2	Conditions et contreparties	21
23.3	Modalités de récupération	22
V.	COMMISSION DE SUIVI DES ACCORDS.....	22
VI.	DUREE ET EFFETS DU PRESENT ACCORD.....	22
VII.	DENONCIATION, MODIFICATION ET REVISION DE L'ACCORD.....	22
VIII.	DEPOT.....	23
IX.	CONTENTIEUX.....	23

Préambule

- Conscientes que le développement des sociétés de l'UES DCI repose sur leurs capacités à pouvoir se positionner sur des activités diversifiées,

- Soucieuses de respecter les dispositions du droit du travail, mais en tenant compte des contraintes spécifiques que peuvent occasionner certains projets, et donc attachés à ce que les principes d'organisation édictés ci-après puissent cadrer les différentes pratiques, tout en en laissant la possibilité de les adapter à chaque projet, dans le respect de l'esprit de l'accord,

les parties au présent accord ont convenu de l'intérêt de pouvoir diversifier les modes d'organisation du travail en s'appuyant sur les dispositions ouvertes par les nouvelles règles légales applicables en matière de temps de travail, en aménageant les dispositions de l'accord précédent du 3 décembre 2001.

I. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des sociétés constituant l'UES DCI, travaillant en France, en contrat de travail de droit français, à terre. Les salariés en service à la mer, qui seront amenés à naviguer dans le cadre du projet sur lequel ils sont affectés, font l'objet de dispositions particulières.

II. DISPOSITIONS GENERALES

1) Temps de travail sur l'année

Le calcul du temps de travail effectif est mesuré en heures ou en jours, selon les catégories de salariés définies aux articles 3 et 4. Pour ne pas déséquilibrer l'organisation des directions et des services, constitués de petites équipes, la durée du travail de l'ensemble du personnel est répartie sur la base de **216 jours** par an.

L'année civile constitue la période de référence.

2) Repos quotidien et hebdomadaire

L'ensemble des salariés bénéficient d'un :

- repos quotidien, d'une durée minimale de **11 heures** consécutives,
- repos hebdomadaire, d'une durée minimale de **24 heures** consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien.

3) Durée du travail en heures

La durée annuelle de travail est fixée à **1607 heures**. Les salariés concernés par le décompte du temps de travail en heures exercent une activité dont la durée de travail peut être prédéterminée, ce qui suppose en pratique des horaires réguliers.

Ces salariés bénéficient de l'horaire du service ou de l'équipe auquel ils sont rattachés.

Ces salariés sont assujettis aux règles limitant la durée du travail :

- durée quotidienne maximale de **10 heures** ;
- par dérogation, pour des projets spécifiques, après avis favorable du CE et consultation du CHSCT, cette durée peut être portée à 12 heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service, les activités de garde, de surveillance, de sécurité et de permanence pour assurer la protection des biens et des personnes.
- durée hebdomadaire maximale de **48 heures**,
- durée hebdomadaire maximale de **44 heures** en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

4) Forfaits en jours

Une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés, en application des articles L3121-39 et suivants du Code du travail.

4.1. Salariés concernés

4.1.1. Catégorie

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

A) Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, justifiée par l'étendue et leur niveau de responsabilités. Il s'agit notamment des cadres qui :

- exercent des fonctions de direction ;
- assument des responsabilités de management ;
- accomplissent des missions de développement, de conception ou de conduite de projets.

B) Les cadres dont les fonctions ne sont pas nécessairement liées à un niveau de poste ou de responsabilités, mais à des missions spécifiques, dont la réalisation n'est pas guidée par des tâches pré-identifiées, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée. Il s'agit notamment des cadres :

- dont le niveau d'expertise induit une gestion autonome des priorités ;
- qui accomplissent des missions en contact avec le client.

Ces cadres disposent d'une indépendance et d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions ou responsabilités qui leur sont confiées.

4.1.2. Position et rémunération

Ces cadres relèvent au moins de la position 2.2 de la classification de la convention collective et bénéficient d'une rémunération minimum correspondant à :

- 1,03 du plafond annuel de la sécurité sociale à compter du 1^{er} avril 2015,
- 1,06 du plafond annuel de la sécurité sociale à compter du 1^{er} avril 2016.

4.2. Formalisation

Le contrat de travail des cadres concernés fait référence aux dispositions du présent accord et rappelle :

- La nature des missions justifiant le recours au forfait jours,
- Le nombre de jours travaillés dans l'année, ou sur la durée du contrat si elle est inférieure à un an,
- La rémunération correspondante,
- Le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail,
- L'obligation pour le salarié de respecter le repos quotidien et hebdomadaire.

4.3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle/vie privée, il est rappelé que la prise de l'intégralité des congés payés est obligatoire conformément à l'accord d'entreprise du 8 mars 2011 et les notes internes en vigueur. Dans le même objectif, les parties considèrent qu'une renonciation aux jours de repos n'est pas l'esprit des accords de l'UES DCI.

4.3.1. Sur une année complète

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur la période de référence définie à l'article 1 de l'accord, avec un maximum fixé à 216 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective.

4.3.2. Sur une année incomplète

En cas d'année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée travaillée au cours de la période de référence, selon la formule suivante :

Nombre de jours à travailler = $216 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$

4.3.3. Contrats de travail inférieurs à 1 mois

Le nombre de jours de travail à effectuer est déterminé dans le contrat de travail dans le respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

La rémunération correspondante est définie selon la méthode suivante :

Taux journalier* multiplié par le nombre de jours travaillés, auquel on ajoute le prorata de la prime de 13^{ème} mois (nombre de jours calendaires du contrat/365)

* Taux journalier = Salaire annuel (12 mois) / 216 jours

4.3.4. Forfait jours réduit

Dans le cas où un cadre en forfait jours dont le contrat de travail le prévoit, travaille moins de 216 jours sur une année complète, son indice est proratisé en conséquence, sa position étant maintenue.

Pour un contrat sur une année incomplète, le forfait est considéré comme réduit lorsque le nombre de jours travaillés définis au contrat est inférieur à la durée résultant de la formule définie à l'article 4.3.2.

Par accord entre l'employeur et le salarié, le nombre de jours travaillés convenu dans le forfait peut être augmenté jusqu'à 10% en étant rémunéré au taux journalier, et sans qu'il soit nécessaire de signer un avenant au contrat de travail.

4.4. Durée maximale du travail

Il est rappelé que les salariés assujettis au forfait jours sont exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Afin de limiter l'amplitude de la journée de travail, les heures d'ouverture des bureaux sont les suivants :

- 7 heures 30 à 20 heures 30 pour Paris,
- 7 heures à 20 heures pour la province,

sauf situations exceptionnelles justifiées par une nécessité impérieuse. Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande d'accès selon les modalités en vigueur.

Les cadres ayant une position inférieure à 3.1 doivent respecter une durée maximale de travail effectif quotidienne de 10 heures et hebdomadaire de 50 heures. Exceptionnellement, s'ils sont amenés à travailler au-delà, le temps de dépassement est majoré de 25%, comptabilisé par journée ou demi-journée, après validation du responsable hiérarchique. La récupération se fait par journée complète.

4.5. Droit au repos

En référence à l'article 2 de l'accord, les cadres en forfait jours bénéficient d'un :

- repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives,
- repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures, mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

4.5.1 Autonomie du salarié en forfait jours

La protection de la santé et de la sécurité au travail suppose une vigilance de l'employeur, mais également une responsabilité de chaque salarié. Ce dernier a une obligation légale de prendre soin de sa santé et de sa sécurité.

Le salarié en forfait jours doit organiser son travail de façon à respecter les repos minimum. Dans une situation où il se trouverait être dans l'impossibilité de les mettre en œuvre, il doit aussitôt alerter sa hiérarchie afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Les salariés bénéficiant d'outils de communication à distance ont, pendant leurs temps de repos quotidiens et hebdomadaires, une obligation de déconnexion, conformément aux dispositions de la charte d'utilisation des terminaux mobiles en vigueur. L'obligation de déconnexion s'applique également aux salariés utilisant le Webmail.

4.5.2. Suivi des repos

Les parties s'accordent sur la difficulté d'allier le principe d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps des salariés en forfaits jours et le suivi des temps de repos obligatoires.

Néanmoins, pour respecter les dispositions impératives issues de la branche Syntec, l'employeur met en place un suivi des temps de repos quotidiens et hebdomadaires dont l'évaluation sera faite dans le cadre de la commission de suivi des accords.

4.6. Suivi et contrôle de la charge de travail

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. Le responsable hiérarchique du salarié en forfait jours s'en assure, notamment au cours de deux entretiens par an, durant lesquels sont évoqués la charge individuelle de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée, et la rémunération.

Les deux entretiens sont réalisés dès lors que le contrat de travail est d'une durée au moins égale à un an.

Pour les contrats à durée déterminée, un premier entretien est tenu à l'issue de la période d'essai, et le second, le cas échéant, à l'issue de six mois de présence révolue.

Le service de santé au travail peut s'assurer, à l'occasion des visites médicales périodiques, que la charge de travail est compatible avec la santé du salarié.

Dans la logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait jours, il est instauré à la demande du salarié une visite médicale distincte afin de prévenir les risques éventuels sur sa santé physique et morale.

Par ailleurs, un service d'appui et de soutien psychologique à distance a été introduit dans le régime de prévoyance.

Le contrôle des jours travaillés est assuré par un outil informatique de gestion du temps qui permet de suivre le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de réduction du temps de travail (RTT), journées de récupération.

5) Salariés à temps partiel

5.1. Modalités d'organisation du travail à temps partiel

Pour le salarié à temps partiel, dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, la durée du travail hebdomadaire peut varier d'une semaine sur l'autre ; des jours de RTT sont attribués, sous réserve que le salarié effectue la durée annuelle de travail stipulée dans son contrat de travail, dans le respect des dispositions légales sur la durée du travail.

5.2. Communication des horaires

Les horaires d'un salarié à temps partiel sont établis à l'avance sur l'année. Les modalités d'organisation du temps de travail sont formalisées par un avenant au contrat de travail. Chaque salarié est informé de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

5.3. Modification des horaires

Les horaires peuvent être modifiés exceptionnellement, dans les conditions prévues à l'article 12.

La variation de la durée de travail prévue dans le contrat de travail ne peut excéder un dixième de cette durée, en plus ou en moins, dans la limite de la durée légale hebdomadaire.

5.4 Décompte du temps de travail des situations particulières

Pour un salarié à temps partiel, la comptabilisation des absences et la prise en compte des arrivées et départs en cours de période est prévue à l'article 13, au prorata de la durée moyenne travaillée stipulée dans leur contrat.

6) Jours de réduction du temps de travail (RTT)

La durée du travail de l'ensemble du personnel est répartie annuellement sur 216 jours.

Afin de ne pas dépasser le plafond des 216 jours de travail annuel, des jours de RTT sont calculés chaque année et attribués aux salariés au prorata de leur temps de présence.

A l'exception des jours fixés par la direction, dans la limite de 50 % des jours de RTT correspondant à l'année civile concernée, la prise des jours de RTT s'effectue à l'initiative du salarié.

JP
GE
8/23
M

Si pour des raisons de service, un salarié est dans l'impossibilité de bénéficier d'un ou de plusieurs jours de RTT fixés par l'employeur, le salarié peut, à sa convenance et avec l'accord de son supérieur hiérarchique, récupérer ce ou ces jours dans l'année civile.

7) Lissage de la rémunération

Le salaire de base est indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois et la rémunération est lissée sur l'année.

8) Journée de solidarité

La journée de solidarité est intégrée dans le plafond des 1607 heures et 216 jours.

9) Autorisations d'absence en cas de difficultés

Les salariés peuvent bénéficier d'autorisations d'absences :

- en cas de difficulté imprévue et passagère, quelle qu'en soit la cause (événement familial grave, consultation médicale, démarche administrative urgente, etc.), les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures peuvent obtenir de leur supérieur hiérarchique un aménagement temporaire de leurs horaires de travail ;
- en cas de maladie ou d'accident d'un enfant, constaté par certificat médical, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré de 3 jours, si l'enfant a moins de 16 ans, ou de 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants (ou plus) âgés de moins de 16 ans. La valorisation de ces jours d'absence est effectuée en 1/22^{ème} du salaire mensuel.

La durée des absences non rémunérées ne peut normalement pas excéder 3 jours d'affilée, non accolés à des congés payés, dans la limite de 10 jours par an.

Ces demandes d'absence doivent faire l'objet d'un accord préalable du supérieur hiérarchique.

10) Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes dont le temps de travail se décompte en heures bénéficient d'une réduction du temps de travail, sans réduction de rémunération, de :

- 20 minutes par jour à partir du 3^{ème} mois de grossesse,
- 30 minutes par jour à partir du 5^{ème} mois de grossesse,
- 1 heure par jour à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

Cette réduction n'est pas reportable et ne peut en aucun cas faire l'objet d'une indemnisation à quelque titre que ce soit.

L'aménagement éventuel de leur plage fixe est effectué en accord avec le responsable hiérarchique.

Pour les salariées en forfait jours, les responsables hiérarchiques adaptent si nécessaire la charge de travail.

11) Heures supplémentaires

Ces dispositions sont applicables aux salariés pour lesquels la durée du travail est calculée en heures.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur, calculées au-delà du seuil des 1607 heures, à la fin de l'année civile.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel de **130 heures**.

Les heures supplémentaires, après accord du supérieur hiérarchique sont majorées, au choix, payées ou récupérées.

Le taux de majoration applicable est celui qui correspond au nombre moyen hebdomadaire d'heures supplémentaires. Pour obtenir cette moyenne hebdomadaire travaillée, on divise le total annuel des heures travaillées par le nombre de semaines de travail effectif de l'année, majorées des jours de RTT et de la journée de solidarité. La majoration est de 25% sur les 8 premières heures (de 35 à 43) et de 50% au-delà. Une heure supplémentaire, majorée de 25%, peut être remplacée par un repos compensateur d'une heure et quart. Une heure supplémentaire, majorée de 50%, peut être remplacée par un repos compensateur d'une heure et demie.

12) Délais de prévenance en cas de modification des horaires

Si l'organisation du travail conduit à modifier l'horaire d'un salarié de plus d'une demi-journée, par exemple pour venir travailler un samedi, celui-ci doit être informé au moins **7 jours** calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Sont considérées comme telles, les événements ayant une incidence sur la continuité du projet, notamment lorsqu'ils concernent la prévention, la sécurité des hommes et des installations.

13) Décompte du temps de travail des situations particulières

13.1 Comptabilisation des absences

Lorsque le décompte de son temps de travail s'effectue en heures, le salarié, absent pour maladie, accident de travail ou de trajet, congé maternité et congé paternité, se voit décompter en moyenne 7 heures et 26 minutes par jour. Par exception, les salariés bénéficiant des modalités prévues à l'article 17, se voient décompter en moyenne 7 heures par jour.

La comptabilisation des autres absences rémunérées (congés exceptionnels, congés pour ancienneté) s'effectue sur la même base.

13.2 Incidence des congés payés sur la durée annuelle du travail

Le plafond de 1607 heures et 216 jours tient compte de la prise par le salarié au cours l'année civile des 5 semaines de congés payés ou des 26 jours de congés payés pour certains salariés. Ce plafond est augmenté à due concurrence lorsque le salarié n'a pas acquis la totalité des congés payés.

13.3 Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié arrive au cours de l'année civile, son temps de travail est déterminé au prorata de son temps de présence.

Lorsque la rupture du contrat d'un salarié intervient au cours de l'année civile, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, la régularisation s'effectue dans les conditions suivantes :

- le salarié qui a effectué en moyenne plus de 35 heures, perçoit un complément de salaire, majoré, conformément à l'article 11,
- le salarié qui a effectué en moyenne moins de 35 heures ayant perçu un salaire supérieur à celui correspondant au travail effectué, une retenue sur salaire correspondant au trop perçu est effectuée.

III. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Différents types d'organisation du travail coexistent en fonction des activités réalisées. Celles réalisées au siège et dans les sites de province suivent un rythme régulier de temps de travail avec quelques particularités pour les chauffeurs. D'autres nécessitent par contre, d'adapter le temps de travail en fonction des projets réalisés : tâches d'ingénierie, de maintenance, de surveillance, d'assistance technico-opérationnelle qui entraînent un rythme spécifique de travail.

14) Horaires variables

Les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures bénéficient de l'horaire variable, à l'exception des chauffeurs.

14.1 Définition

Le personnel concerné par ces dispositions peut faire varier chaque jour ses heures d'arrivée et ses heures de sortie à l'intérieur de périodes journalières appelées « *plages variables* ». Il doit cependant respecter un temps obligatoire à l'intérieur de périodes journalières appelées « *plages fixes* ». A l'intérieur de ces plages, les salariés doivent réaliser la durée de travail normalement prévue. Ils doivent en outre tenir compte des nécessités de bon fonctionnement et de la permanence du service, des impératifs et des règles de sécurité qui doivent rester prioritaires.

14.2 Organisation des horaires

Les bureaux parisiens sont ouverts de 7 h 30 à 20 h 30. Dans les autres sites, les bureaux sont ouverts de 7 h 00 à 20 h 00.

La présence des salariés concernés est obligatoire de :

- 9 h 30 à 12 h 00 et de 14 h 00 à 16 h 30 du lundi au jeudi,
- 9 h 30 à 12 h 00 tous les vendredis,
- 14 h 00 à 15 h 00 un vendredi sur deux.

Une pause déjeuner d'un minimum de 45 minutes est imposée.

Il est possible de modifier l'horaire de départ le vendredi sur la base d'un calendrier annuel ou semestriel défini avec le supérieur hiérarchique. En tout état de cause, pour des raisons de permanence de service, 50 % de l'effectif doit être présent au sein de chaque direction ou service.

14.3 Réduction du temps de travail les veilles de jours fériés

La durée du travail des veilles de jours fériés tombant un jour ouvré est réduite d'une heure. A cette occasion les salariés dont le temps de travail est décompté en heures sont autorisés à quitter leur poste de travail une heure avant la fin de la plage fixe.

Cette heure de travail n'a pas à être récupérée par le salarié et est comptabilisée comme temps de travail effectif.

14.4 Rentrée des classes

Le jour de la rentrée des classes, les salariés qui souhaitent accompagner leur(s) enfant(s) à l'école maternelle et/ou primaire ont la possibilité d'arriver 1 heure après le début de la plage fixe du matin, soit à 10 h 30. Cette heure est comptabilisée comme temps de travail effectif.

15) **Horaires des chauffeurs**

Des modalités d'horaires particulières sont attribuées aux chauffeurs. Ils peuvent venir travailler selon un emploi du temps organisé de manière hebdomadaire, dans un intervalle plus étendu que l'ouverture des bureaux, à condition de respecter l'amplitude journalière légale de 13 heures et l'application des articles 1, 2 et 3.

Une pause déjeuner d'un minimum de **45 minutes** est imposée.

Cette organisation du temps de travail est adaptée pour chaque situation par note interne après consultation du CE et du CHSCT, les horaires étant précisés dans le contrat de travail des chauffeurs concernés.

16) **Mesure du temps de travail**

Les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, sont soumis à un contrôle du temps de présence, soit par système électronique, soit par état déclaratif.

Les salariés pour lesquels un système de pointage électronique est mis en place doivent donc enregistrer toutes leurs entrées et sorties à l'aide d'un badge personnalisé qu'ils introduisent dans un lecteur de badges.

La pause de 45 minutes, consacrée au déjeuner, est obligatoirement décomptée du temps de présence enregistré par le lecteur de badge, quand bien même le salarié resterait sur son lieu de travail.

17) **Décompte des 35 heures sans jours de RTT**

Par dérogation à l'article 6, des salariés peuvent travailler 35 heures en moyenne sur l'année, sans prise de jours de RTT. En effet, certaines équipes ou salariés isolés peuvent être amenés à adopter une organisation du travail conforme aux impératifs du client ou aux horaires de fermeture des établissements dans lesquels ils sont intégrés.

Cette organisation du temps de travail est précisée dans le contrat de travail.

18) Travail posté

Pour répondre aux demandes des clients, développer et maintenir la compétitivité, le travail par équipes successives, dit travail posté, peut être mis en place.

18.1 Généralités

■ *Organisation*

L'organisation du travail en équipes successives est un travail continu, exécuté par des salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, formant des équipes distinctes, qui se succèdent sur un même poste de travail.

L'affectation d'un salarié à deux postes successifs est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

L'organisation du travail doit permettre de :

- garantir un temps de travail compatible avec les dispositions légales,
- respecter un temps de travail identique et équilibré sur les postes qui se suivent,
- assurer un temps de recouvrement équilibré, nécessaire au bon déroulement de l'activité,
- mettre en œuvre le temps de pause,
- respecter les durées maximales de travail et celles de repos.

Il appartient à chaque service concerné d'établir son cycle et le système de rotation des équipes en fonction des besoins du client.

Cette organisation du temps de travail est précisée dans le contrat de travail.

■ *Limites de la durée du travail*

Le travail posté respecte les limites exposées aux articles 1, 2 et 3.

■ *Pause*

Une pause de **20 minutes** doit être accordée chaque fois que le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives. Cette pause est aménagée, incluant potentiellement les temps de repas à un moment compatible avec le travail en cours. Elle est prise hors du poste de travail, sans pour autant porter atteinte à la marche normale des installations.

Le salarié n'étant pas à la disposition de l'employeur et pouvant vaquer à ses occupations personnelles, la pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée.

■ *Programmation indicative des horaires*

La programmation indicative des horaires, tenant compte de l'organisation du travail sur l'année, fait l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise et du CHSCT, et d'une information annuelle des salariés concernés.

Celle-ci doit comporter le ou les lieux d'exécution de la mission, la répartition des horaires de travail et la liste nominative des salariés composant chaque équipe.

Des modifications peuvent intervenir à l'initiative du supérieur hiérarchique en cas d'urgence ou d'absences programmées ou imprévues (formations, maladies, etc.) qui entraîneraient un sous-dimensionnement des équipes ayant un impact sur la continuité de l'activité.

Ces modifications sont notifiées aux intéressés en observant un préavis d'au moins **7 jours** calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. Sont considérées comme telles, les événements ayant une incidence sur la continuité du projet, notamment lorsqu'ils concernent la prévention, la sécurité des hommes et des installations.

▪ Rémunération

Les salariés en travail posté bénéficient pour les heures travaillées le dimanche ou les jours fériés d'une majoration de **25%**. Le travail de nuit entraîne également une contrepartie, prévue à l'article 19.6.

18.2 Travail posté continu

Cette organisation de travail permet d'assurer un service de façon permanente, fonctionnant en rotation 24 heures sur 24.

Le travail posté en continu est constitué d'au moins trois équipes en activité et d'une équipe au repos. Parmi les équipes en activité, on distingue une équipe du matin, une équipe d'après-midi et une équipe de nuit.

Les repos hebdomadaires sont attribués par roulement et donnent lieu à l'établissement d'un calendrier prévisionnel pour permettre aux salariés d'organiser leurs périodes de repos.

18.3 Travail posté discontinu

Le travail posté discontinu est exercé par des salariés formant deux équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail pendant cinq ou six jours par semaine, selon les organisations mises en place.

Ce type de travail est constitué d'au moins une équipe du matin et une équipe d'après-midi.

19) Travail de nuit

La mise en place du travail posté implique le recours au travail de nuit. De même, certaines circonstances particulières nécessitent de recourir au travail de nuit.

A ce titre, il convient de faire la distinction entre le travail de nuit, qui correspond à une plage horaire de travail et le travailleur de nuit, qui correspond à un statut particulier.

19.1 Conditions de recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité des activités et des services pour des raisons techniques, de sûreté, économiques et d'utilité sociale.

Le travail de nuit n'est mis en place que s'il permet de pourvoir à des emplois ayant pour but, notamment de :

- réaliser des interventions nécessairement nocturnes afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer sans interruption leurs services,
- surveiller des installations nécessitant un suivi 24 heures sur 24,
- accomplir des travaux de maintenance,
- conduire des véhicules,
- pratiquer des exercices de nuit, notamment dans le cadre de la formation.

La commission de suivi des accords est informée des postes nécessitant le recours au travail de nuit.

19.2 Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

19.3 Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié, âgé d'au moins 18 ans qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de son temps de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures,
- soit au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, pendant 12 mois consécutifs.

19.4 Durée du travail de nuit et temps de pause

La durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder **8 heures**.

Par dérogation, pour des projets spécifiques, après avis favorable du CE et consultation du CHSCT, cette durée peut être portée à **12 heures** pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service, les activités de garde, de surveillance, de sécurité et de permanence pour assurer la protection des biens et des personnes. Dans ce cas, toute heure dépassant la durée quotidienne autorisée doit faire l'objet d'un repos d'une durée équivalente.

La durée hebdomadaire du travail de nuit ne peut excéder **40 heures** en moyenne sur 12 semaines consécutives et **44 heures**, lorsque cela est justifié par des activités spécifiques citées ci-dessus.

Une pause de **20 minutes** doit être accordée chaque fois que le temps de travail de nuit atteint 6 heures consécutives, conformément aux dispositions prévues à l'article 18.1.

19.5 Organisation du travail de nuit

Tout doit être mis en œuvre pour assurer la sécurité du salarié travaillant de nuit.

La répartition des horaires de nuit, dans la mesure du possible, doit lui permettre de concilier ses activités professionnelles nocturnes avec l'exercice de ses responsabilités familiales et sociales.

19.6 Contreparties

Les heures de nuit sont majorées de **25%**, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins **6 heures** de travail, comprises entre 21 heures et 6 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur forfaitaire de **15 minutes**, pour un poste comportant au moins **6 heures** de travail, comprises entre 21 heures et 6 heures.

19.7 Suivi médical des travailleurs de nuit

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

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit bénéficie du droit à être reclassé à titre temporaire ou définitif sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

19.8 Modalités d'affectations pour devenir travailleur de nuit ou revenir à un poste de jour

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

Un travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, dans la mesure où son travail est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante, etc.) peut demander son affectation sur un poste de jour. Il est prioritaire par rapport à d'autres demandes.

19.9 Protection des femmes enceintes

Une salariée enceinte est affectée à un poste de jour sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant les quatre semaines suivant la période du congé légal postnatal, également lorsque le médecin du travail constate une incompatibilité avec son état.

19.10 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne peut être retenue pour :

- embaucher un salarié à un poste comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,
- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

19.11 Formation professionnelle

Le travailleur de nuit bénéficie comme les autres salariés, d'actions de formation. L'employeur prend en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation de ces actions.

En aucun cas le travail de nuit ne peut justifier d'un refus d'accès à une formation.

20) **Télétravail**

Le télétravail, lorsqu'il permet un fonctionnement optimal des activités, tout en conciliant vie privée et vie professionnelle des salariés concernés, peut être mis en place.

Il reste un mode de travail exceptionnel et ne doit pas déséquilibrer l'organisation de la direction et des services constitués de petites équipes.

20.1 Définitions

Grâce à l'utilisation des technologies numériques de l'information et de la communication, le télétravail correspond à la délocalisation, partielle ou totale, d'une activité habituellement réalisée dans

les locaux de l'employeur, au sein du domicile privé, en particulier la préparation de cours ou de travaux de traduction.

Le télétravail doit s'accompagner de contacts réguliers avec l'entreprise.

Le télétravailleur est un salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, une prestation de télétravail.

20.2 Caractère volontaire

L'exercice d'une activité de télétravail au domicile doit être volontaire. Par conséquent, aucun salarié ne peut être contraint d'accepter cette formule. A l'inverse, la direction ne peut pas se la voir imposer.

Lorsque le télétravail est mis en place, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail, dans le respect des dispositions sur la durée du travail prévues aux articles 1, 2, 3 et 4 ou aux articles 14.2 et 16 sous forme de contrat de travail ou d'avenant au contrat de travail,

Le Comité d'entreprise est informé semestriellement des salariés travaillant selon ces modalités.

20.3 Réversibilité et insertion

La situation de télétravail est réversible.

Durant les trois premiers mois de télétravail, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin au télétravail avec un délai de prévenance de **15 jours**.

Après ce délai d'adaptation de trois mois, avec un délai de prévenance d'**un mois**, le salarié peut être amené, soit à sa demande, soit à celle de l'employeur, à regagner les locaux de l'employeur.

20.4 Conditions d'emploi et droits collectifs

Le passage au télétravail ne modifie en rien les objectifs, le contenu du poste, ou la charge de travail du salarié travaillant à domicile.

Le télétravailleur dispose du même accès à la formation et aux possibilités d'évolution que les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur.

Il bénéficie des mêmes droits collectifs, notamment des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections des instances représentatives du personnel.

20.5 Protection de la vie privée

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi, et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place par l'employeur de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du Comité d'entreprise et du CHSCT.

20.6 Equipements de travail

L'employeur s'engage à fournir le matériel informatique nécessaire au télétravail. Il en assure l'entretien et le remplacement en cas de non-fonctionnement.

Il prend également en charge les coûts directement engendrés par ce travail sur présentation des justificatifs :

- en cas de forfait souscrit à titre personnel, 50% du coût du forfait téléphone/internet et les dépassements éventuels en cas d'appels à l'étranger ;
- en l'absence de forfait, les communications de téléphone fixe et d'internet.

Le salarié prend soin des équipements qui lui sont confiés. Lorsqu'il est mis fin au télétravail, il s'engage à les restituer sans délai.

20.7 Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité sont applicables au télétravailleur, qui doit les respecter.

Il doit disposer d'un équipement électrique aux normes et d'un mobilier de bureau adapté à ce type de travail.

L'employeur l'informe notamment des règles relatives à l'utilisation des matériels informatiques.

IV. MODALITES EXCEPTIONNELLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Certaines activités nécessitent de confier des tâches à des salariés en dehors de leur temps de travail habituel. Les postes concernés se rencontrent principalement dans les fonctions d'encadrement et d'accompagnement de stagiaires, de maintenance, de surveillance et de formation.

La programmation du travail un dimanche doit être établie à l'avance et avec l'accord du salarié concerné.

Par ailleurs, les astreintes sont mises en place pour permettre de faire face à certains aléas de l'activité qui nécessitent d'intervenir en dehors des horaires habituels de travail.

21) Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

21.1 Définition

En cas de besoins opérationnels qui ne peuvent être programmés un autre jour que le dimanche ou un jour férié, des salariés peuvent être sollicités pour venir travailler un dimanche ou un jour férié.

Conformément aux dispositions prévues dans la Convention collective Syntec, les prestations concernées ne peuvent être effectuées un dimanche qu'à titre exceptionnel, au plus **15 fois** dans l'année, par salarié.

Des autorisations de principe doivent être sollicitées auprès du préfet du département, **30 jours** à l'avance.

Par ailleurs, des salariés, dont le lieu de travail habituel est localisé en France, peuvent effectuer des missions ponctuelles à l'étranger et être amenés à intervenir un dimanche ou un jour férié. Dans certains pays, les jours de repos sont décalés par rapport à ceux de France et il est d'ordre public de travailler le dimanche. Les salariés effectuant une mission dans ces pays s'adaptent donc à la législation locale et voient reporter leur repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

21.2 Caractère volontaire

Les salariés ne peuvent travailler un dimanche que sur la base du volontariat.

21.3 Compensation financière

Les heures effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées de **100%**, pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

Si un jour férié tombe un dimanche, les majorations ne se cumulent pas.

Les cadres en forfait jour bénéficient d'une indemnité de **25 euros** pour tout travail effectué en France un dimanche, s'ils ne sont pas d'astreinte.

21.4 Temps de repos

Le recours au travail du dimanche doit se faire en conformité avec la législation en vigueur :

- un repos hebdomadaire doit être accordé après **6 jours** de travail au plus,
- le respect de la durée maximale du travail hebdomadaire doit être appliqué pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

22) Astreintes

22.1 Définition

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et le salarié reçoit une contrepartie. En revanche, la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

22.2 Personnes éligibles

Les astreintes ne peuvent concerner que certains emplois du fait de missions qui peuvent y être liées, dans le cadre de projets opérationnels. Le personnel informatique est également éligible en raison des particularités de leurs activités.

Sont concernés les salariés, employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres relevant d'une position inférieure ou égale à 3,2, devant exercer une fonction liée à l'un d'un des emplois suivants, sans que cette liste soit exhaustive :

- chefs de projets de niveau 1 et 2,
- responsable pédagogique,
- instructeur,
- rédacteur,
- technicien,
- responsable encadrement soutien,
- agent de soutien,
- assistant(e) famille,
- chef de projet informatique,
- administrateur informatique.

Les astreintes doivent être précisées pour chaque projet par une note d'organisation signée par la DRH.

22.3 Qualification du temps d'astreinte

Il convient de distinguer :

- le **temps d'astreinte** : temps durant lequel le salarié peut être joint par l'employeur,
- le **temps d'intervention** : temps durant lequel le salarié intervient, ce qui nécessite le déplacement physique du salarié.

22.4 Compensation

Les salariés d'astreinte, dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, perçoivent une indemnité d'astreinte, dont les montants sont susceptibles d'évoluer, de :

- **20 euros** par journée, en semaine,
- **25 euros** par journée, les samedis, dimanches et jours fériés,
- les interventions sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

Les cadres d'astreinte, en forfait jour, bénéficient d'une indemnité d'astreinte de **25 euros** par journée, les samedis, dimanches et jours fériés.

Les salariés intervenant lors de l'astreinte doivent récupérer le temps travaillé, selon les dispositions prévues à l'article 22.6.

22.5 Organisation de l'astreinte

La programmation individuelle des astreintes est portée à la connaissance de chaque salarié concerné **15 jours** à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins **1 jour franc** à l'avance.

Des relevés d'intervention à destination des salariés concernés doivent être établis dans un document mensuel récapitulant le nombre d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

22.6 Temps de repos

La période d'astreinte n'affecte pas les durées minimales du repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (35 heures consécutives).

En revanche, si le salarié intervient pendant la période d'astreinte, sans caractère d'urgence, le repos intégral est donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention de la durée minimale de repos.

Si le salarié intervient pendant la période d'astreinte, l'intervention ayant un caractère d'urgence, le repos hebdomadaire est suspendu et le repos quotidien peut être réduit, par dérogation, à **9 heures**, à condition que des périodes équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

23) Temps de trajet

Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail se décompte en heures.

23.1 Définitions

Le temps de trajet est le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail. Le temps de trajet n'est pas assimilé à du travail effectif.

Le temps de trajet habituel correspond au trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Le temps de trajet habituel ne fait pas l'objet de contrepartie.

Le terme « temps de trajet supplémentaire » correspond à la différence entre le temps de trajet habituel domicile - lieu travail et le temps de trajet domicile - lieu de mission.

Lors d'une mission, le temps de trajet supplémentaire fait l'objet d'une contrepartie dans les conditions définies ci-après.

23.2 Conditions et contreparties

L'attribution d'une contrepartie au temps de trajet supplémentaire suppose un ordre de mission.

Dès lors que, sur une même journée :

- le temps de travail effectif est inférieur à 7 heures 26,
- et
- le temps de trajet domicile - lieu de mission est au moins égal à 2 fois le temps de trajet habituel,
- et
- le temps de ce trajet domicile - lieu mission ajouté au temps de travail effectif est au moins égale à 10 heures,

le temps de trajet supplémentaire est pour partie converti en temps de travail effectif jusqu'à 7 h 26.

Dès lors que, sur une même journée :

- le temps de trajet supplémentaire est supérieur ou égal à 4 heures
- et
- le temps de ce trajet supplémentaire ajouté au temps de travail effectif est au moins égale à 10 heures,

une récupération correspondant à 25% du temps de trajet supplémentaire est accordée.

Dès lors que, sur une même journée :

- le temps de trajet supplémentaire est supérieur ou égal à 4 heures
- et
- le temps de ce trajet supplémentaire ajouté au temps de travail effectif est au moins égale à 12 heures,

une récupération correspondant à 50% du temps de trajet supplémentaire est accordée.

23.3 Modalités de récupération

La récupération s'effectue au minimum par demi-journée par cumul des heures de récupérations dues.

Elle se prend à bref délai, après le(s) déplacement(s) concerné(s), à l'initiative du salarié sauf impératifs professionnels invoqués par le responsable hiérarchique.

A la fin de la période de référence, le salarié ayant un crédit d'heures de récupération inférieur à 3H43 se voit néanmoins attribuer une demi-journée de repos.

V. COMMISSION DE SUIVI DES ACCORDS

La commission de suivi des accords se réunit annuellement, et à chaque fois que nécessaire. Elle a notamment pour mission de :

- vérifier la bonne application de l'accord, notamment d'être tenue informée des postes nécessitant le recours au travail de nuit, conformément à l'article 19.1,
- veiller au bon fonctionnement de l'organisation du temps de travail par projet,
- souligner, le cas échéant, les dysfonctionnements et proposer d'éventuelles améliorations.

VI. DUREE ET EFFETS DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet le jour de sa signature. Il révisé et remplace l'accord relatif au temps de travail du 3 décembre 2001, son avenant du 20 décembre 2002, les articles 8 et 10 de l'accord sur les usages du 1^{er} décembre 2003, les usages et les accords atypiques traitant de la durée du travail.

VII. DENONCIATION, MODIFICATION ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être dénoncé par écrit par chaque partie signataire sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Les signataires peuvent proposer conjointement la révision de l'une des parties ou de la totalité de cet accord. Toute décision de modification et de révision du présent accord doit faire l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise et du CHSCT. Elle donne lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

VIII. DEPOT

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction de l'entreprise en deux exemplaires (un exemplaire original communiqué par voie postale et un exemplaire par voie électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, et en un exemplaire original communiqué par voie postale auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

IX. CONTENTIEUX

Les contestations relatives au présent accord seront portées devant le Tribunal de Grande Instance de Paris.

Version consolidée faite à Paris, le 08/02/2016

Pour la société DCI

Madame Julia MARIS



Pour la société DCI Services et Assistance

Monsieur Jean-Michel PALAGOS



Pour la société Brienne Conseil & Finance

Monsieur François DELARRE



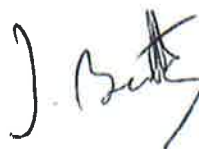
Pour la CFDT BETOR PUB

Monsieur Eric GORIOUX



Pour la CFE/CGC- FIECI

Monsieur Jean BERETTA



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE DCI
EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
ORDINAIRE
DU MARDI 23 JANVIER 2024 A 15 HEURES

PARTICIPANTS À LA RÉUNION

Représentants de la Direction

- | | |
|----------------------|------------------------------------|
| • Samuel FRINGANT | Président-Directeur Général |
| • Laurence COLOMBANI | Directrice des ressources humaines |
| • Aurore MOREL | Juriste sénior droit social |
| • Philippe MENARD | |

Représentants du CSE

- Eléonore CORTES (CFDT)
- Thierry BIBOLLET-RUCHE (CFDT)
- Laurence GARNIER (CFDT)
- Younnes NASSIF (CFDT)
- Roger LANDON (CFE-CGC)
- Estelle RAISIN (CFE-CGC)
- Ludovic CATHELINEAU (CFE-CGC)
- Laurent SAINT LANNE BETH (CFE-CGC)
- Michel KAMANDE SIANI (CFDT)

Représentants syndicaux auprès du CSE

- Myriam BOUTOUBA (CFDT)
- Djamel BOURBIA (CGC)

Représentants du CSE suppléants

- Yvon LE GALL (CFE-CGC)
- Eric ABAUTRET (CFE-CGC)

La réunion ordinaire démarre à 15 heures en présentiel et en visioconférence depuis Paris (Salle Foch, 9^e étage).

Le nombre total de votants est de 10.

Les sujets de l'ordre du jour ont été abordés selon l'ordre suivant :

- Points 2, 3, 1, 7, 4, 5, 8, 6, 9, 10, 11, 12.
- S'ensuit la levée de la séance.
- Fin de séance à 17 h 20.

(...)

5. Information et consultation du CSE sur la demande de dérogation au repos dominical par le CIF-PM pour la formation des plongeurs SNB2 de la SNSM à St-Mandrier

Aurore MOREL indique que ce projet s'inscrit dans la continuité de la demande émise l'an dernier afin de soutenir la SNSM dans la formation de ses plongeurs. 4 stages sont prévus.


Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

(...)

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 h 20.

Thierry BIBOLLET-RUCHE
Secrétaire du CSE de DCI

P/b Regn. Landon



**NOTE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE SUR LE
PROJET DE FORMATION DES SAUVETEURS/ NAGEURS DE LA SNSM
(SOCIETE NATIONALE DE SAUVETAGE EN MER) PAR LE CIF-PM/
DCI, APPELANT L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD
D'ENTREPRISE SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS
DE TRAVAIL, RELATIVES AU TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU
DIMANCHE ET A SES CONTREPARTIES**

Sur le fondement de l'article L. 2312-8 du Code du travail, le CSE de DCI est consulté concernant la poursuite en 2024 du projet de formation des sauveteurs/ nageurs de la SNSM (Société Nationale de Sauvetage en Mer) par le CIF-PM/ DCI à St-Mandrier.

- Présentation du projet de formation des sauveteurs/ nageurs de la SNSM par le CIF-PM :

Le CIF-PM a pour projet de former les sauveteurs/ nageurs de la SNSM (Société Nationale de Sauvetage en Mer) à St-Mandrier.

La SNSM est une association dont les missions sont de sauver des vies humaines, en mer et sur le littoral, de former les sauveteurs et de participer aux missions de sécurité civile tout en exerçant une action préventive permanente auprès des usagers de la mer.

En tant que structure associative, la SNSM la fait appel à des bénévoles pour armer ses moyens de sauvetage. Elle s'appuie notamment sur des sauveteurs/ nageurs bénévoles pour intervenir sur des personnes en détresse avec deux niveaux possibles d'intervention :

- SNB1 (Sauveteur Nageur du Bord niveau 1) pour des interventions sans scaphandre autonome (juste palmes, masque et tuba) ;
- SNB2 (Sauveteur Nageur du Bord niveau 2) pour des interventions avec scaphandre autonome (palmes, masque et bloc de plongée). Ce niveau comprend une formation Classe 0 mention B et une formation spécifique de recherche et sauvetage en plongée.

L'objet de la prestation de formation proposée par le CIFPM concerne uniquement ce deuxième niveau de formation SNB2.

La formation SNB2 est ouverte aux sauveteurs/ nageurs bénévoles de la SNSM déjà titulaires de niveaux de plongée « loisirs » afin d'optimiser au mieux les temps de formation. Ainsi, la formation SNB2 dure 3 jours (2 jours si recyclage). Elle est nécessairement planifiée durant les weekends, les bénévoles ayant une activité professionnelle en semaine et ne pouvant donc pas se rendre disponibles pour suivre la formation.

- Modalités pratiques d'organisation de la prestation :

En 2023, la SNSM avait déjà sollicité le CIF-PM afin de leur proposer une offre de formation. La proposition du CIF-PM avait été acceptée par la SNSM, et des sessions de formation ont eu lieu au premier et au deuxième semestre de l'année 2023 (après consultation sur la demande de dérogation au repos dominical par le CIF-PM avec avis favorable du CSE et obtention de l'autorisation de la préfecture pour chacune des sessions de formation).

Fort de cette première expérience satisfaisante en 2023, la SNSM a sollicité le CIF-PM pour de nouveaux créneaux de formation pour l'année 2024, avec les mêmes contraintes, soit la nécessité d'organiser les formations les weekends (les vendredi-samedi-dimanche ou samedi-dimanche-lundi).

Pour rappel, ces contraintes sont inhérentes au mode de fonctionnement de la SNSM basé sur le recrutement de bénévoles.

La formation sera dispensée au premier et au deuxième semestre de l'année 2024.

4 week-ends sur l'année 2024 seront concernés.

Les dates de formation prévues sont :

- Du 22 au 24 mars 2024
- Du 19 au 21 avril 2024
- Du 18 au 20 octobre 2024
- Du 15 au 17 novembre 2024

D'autres dates de formation ou une modification des créneaux déjà arrêtés pourraient être envisagées.

Le cas échéant, le CSE serait consulté sur toute nouvelle demande de dérogation au repos dominical et l'autorisation de la préfecture serait sollicitée conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

L'équipe pédagogique associée à cette formation SNB2 sera composée de 2 salariés du CIF-PM, complétée par des intervenants bénévoles de la SNSM (en moyenne 2 intervenants SNSM).

- Monsieur Stéphane Tota, régulièrement employé par le CIF-PM, membre de la SNSM de St-Mandrier et ancien nageur de combat de la marine, a été embauché au poste de responsable de formation en CDD sous convention de forfait en jours pour réaliser cette prestation. Il est volontaire pour dispenser la formation SNB2 le dimanche.
- Le deuxième formateur pour cette prestation sera :
 - soit, l'un des salariés en CDI du CIF-PM, qui comprend actuellement 3 instructeurs sous convention de forfait en jours (Messieurs Delacroix, Croc et Menoret) ;
 - soit, en cas d'indisponibilité des salariés en CDI pour des raisons de contrainte projet, Monsieur Sébastien Gadéa, qui a déjà eu l'occasion de travailler dans le cadre de plusieurs projets pour le CIF-PM. Il serait embauché en CDD comme instructeur sous convention de forfait en jours. Tous sont volontaires pour travailler le dimanche.

Ces salariés du CIF-PM sont sollicités pour travailler le dimanche. En acceptant de dispenser la formation, ils sont ainsi disponibles et volontaires pour travailler les dimanches 24 mars 2024, 21 avril 2024, 20 octobre 2024 et 17 novembre 2024.

A noter : par le passé, la SNSM a déjà fait former et recycler ses bénévoles SNB2 auprès d'un centre de formation à la plongée professionnelle. Jusqu'à présent, deux centres de formations se sont adaptés aux contraintes de la SNSM en dispensant ce type de formation le week-end aux bénévoles de la SNSM.

Conformément aux dispositions prévues dans la Convention collective Syntec, les prestations ne peuvent être effectuées un dimanche qu'à titre exceptionnel, au plus 15 fois dans l'année, par salarié. Des autorisations de principe doivent être sollicitées auprès du préfet du département, 30 jours à l'avance. Dans le respect des dispositions légales et conventionnelle, une demande de dérogation au repos dominical sera adressée à la préfecture de Toulon.

- Contreparties relatives au travail exceptionnel du dimanche prévues par notre accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail :

Des contreparties financières au travail exceptionnel du dimanche sont prévues par accord d'entreprise au sein de DCI :

- Compensation financière :

Les heures effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées de 100%, pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

Si un jour férié tombe un dimanche, les majorations ne se cumulent pas.

Les cadres en forfait jour bénéficient d'une indemnité de 25 euros pour tout travail effectué en France un dimanche, s'ils ne sont pas d'astreinte.

Cette indemnité est revalorisée à hauteur de 50 euros pour tout travail effectué en France un dimanche.

- Temps de repos :

Le recours au travail du dimanche doit se faire en conformité avec la législation en vigueur :

- un repos hebdomadaire doit être accordé après 6 jours de travail au plus,
- le respect de la durée maximale du travail hebdomadaire doit être appliqué pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

Le CSE sera consulté sur les modalités pratiques de la prestation à l'occasion de la réunion du 23 janvier 2024.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (Avenant n° 46 du 16 juillet 2021)

Version en vigueur depuis le 01 mai 2023

Article 6.3 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 - art. 2

Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre Ier du code du travail portant sur les repos et jours fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour certains travaux ou activités spécifiés au code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.

Au-delà du respect de la réglementation rappelée au premier paragraphe, le travail le dimanche nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine et que le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés

Le caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés s'apprécie par année civile et par salarié.

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du 16e dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé 13 dimanches et 4 jours fériés, se verra donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les 15 premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les 2 derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

Cette définition du caractère habituel du travail le dimanche ou des jours fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci disposent ou non d'une dérogation permanente de plein droit.

2. Majorations applicables

Les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations décrites ci-dessous.

Les heures travaillées le dimanche et les majorations correspondantes sont payées aux échéances de paie habituelles.

2.1. Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

2.2. Travail habituel du dimanche et des jours fériés

En cas de travail habituel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des heures de travail ainsi effectuées se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 25 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

3. Règles sectorielles spécifiques

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

~~Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001.~~

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

(2) Les stipulations des deuxièmes paragraphes des points 2.1 et 2.2 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect de la dernière phrase de l'article L. 2253-3 du code du travail qui dispose qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) **Thierry DELACROIX**,

Né(e) le

Demeurant au

Atteste sur l'honneur, en tant que salarié cadre sous convention de forfait en jours en CDI du CIF-PM/ DCI et travaillant comme [instructeur], être disponible et volontaire pour travailler le dimanche afin de dispenser la formation SNB2 aux sauveteurs/ nageurs bénévoles de la Société Nationale de Sauvetage en Mer, les dimanches 24 mars 2024, 21 avril 2024, 20 octobre 2024 et 17 novembre 2024, dans les locaux du CIF-PM/ DCI à St-Mandrier.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Saint-Mandrier, le 08 février 2024



Thierry DELACROIX

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) S,TEPHANE CROCQ

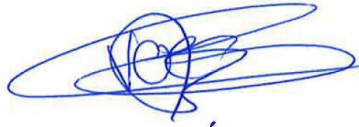
Né(e) le

Demeurant au

Atteste sur l'honneur, en tant que salarié cadre sous convention de forfait en jours en CDI du CIF-PM/ DCI et travaillant comme [instructeur], être disponible et volontaire pour travailler le dimanche afin de dispenser la formation SNB2 aux sauveteurs/ nageurs bénévoles de la Société Nationale de Sauvetage en Mer, les dimanches 24 mars 2024, 21 avril 2024, 20 octobre 2024 et 17 novembre 2024, dans les locaux du CIF-PM/ DCI à St-Mandrier.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

TOULON, le 08/02/2024



STEPHANE CROCQ

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) **Jean-Philippe MENORET**

Né(e) le

Demeurant au

Atteste sur l'honneur, en tant que salarié cadre sous convention de forfait en jours en CDI du CIF-PM/ DCI et travaillant comme [instructeur], être disponible et volontaire pour travailler le dimanche afin de dispenser la formation SNB2 aux sauveteurs/ nageurs bénévoles de la Société Nationale de Sauvetage en Mer, les dimanches 24 mars 2024 21 avril 2024, 20 octobre 2024 et 17 novembre 2024, dans les locaux du CIF-PM/ DCI à St-Mandrier.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Toulon, le 15/01/~~1973~~ 2024



Jean-Philippe MENORET

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) **Stéphane TOTA**,

Né(e) le [REDACTED]

Demeurant au [REDACTED]

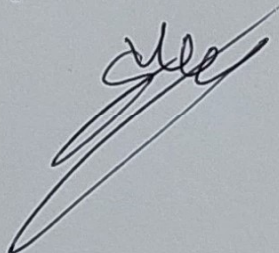
Atteste sur l'honneur, dans le cadre d'une embauche au poste de [responsable de formation] en CDD en tant que salarié cadre sous convention de forfait en jours par le CIF-PM/ DCI, être disponible et volontaire pour travailler le dimanche afin de dispenser la formation SNB2 aux sauveteurs/ nageurs bénévoles de la Société Nationale de Sauvetage en Mer, les dimanches 24 mars 2024, 21 avril 2024, 20 octobre 2024 et 17 novembre 2024, dans les locaux du CIF-PM/ DCI à St-Mandrier.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

La Seyne sur Mer, le

13/02/24

Stéphane TOTA



ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) **Sébastien GADEA**

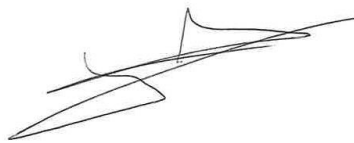
Né(e) le

Demeurant au

Atteste sur l'honneur, dans le cadre d'une embauche au poste d'[instructeur] en CDD en tant que salarié cadre sous convention de forfait en jours par le CIF-PM/ DCI, être disponible et volontaire pour travailler le dimanche afin de dispenser la formation SNB2 aux sauveteurs/ nageurs bénévoles de la Société Nationale de Sauvetage en Mer, les dimanches 24 mars 2024, 21 avril 2024, 20 octobre 2024 et 17 novembre 2024, dans les locaux du CIF-PM/ DCI à St-Mandrier.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

St Mandrier, le **31/01/2024**



Sébastien GADEA



WWW.SNSM.ORG

Direction de la formation

Saint Nazaire, le 13 février 2024

NAVCO

A l'attention de Monsieur Thierry DELACROIX

Monsieur,

Par la présente, nous attestons sur l'honneur que le principe SNSM d'emploi de nos bénévoles nous oblige à une planification de formations les week-ends.

Merci de bien vouloir organiser nos sessions de formation en conséquence.

Bien cordialement

Didier MOREAU

Directeur de la formation,

SNSM – Les Sauveteurs en Mer

Association reconnue d'utilité publique par décret du 30 avril 1970

Héritière de la Société centrale de sauvetage des naufragés et de la société des Hospitaliers sauveteurs bretons

**8 rue Hippolyte Durand
44600 Saint-Nazaire**

02 40 00 53 90