



# DOSSIER SPECIAL Horaires Décalés

La CFTC, signataire de l'accord horaires décalés, s'est fortement investie lors des négociations de l'accord en revendiquant la mise en place d'une indemnisation du travail avec un système de rémunération des heures et des primes. Depuis la signature de l'accord, la CFTC reste vigilante quant au suivi des projets en horaires décalés et aux modalités d'intervention des salariés sur les plages horaires spécifiques, tout en étant force de proposition.

Ainsi, la commission de suivi de l'accord horaires décalés, dont vos élus CFTC font partie, a demandé à la Direction un geste pour les salariés du dispositif horaires décalés : une prime de bienvenue en reconnaissance de leur engagement.



## jusqu'à 400 € de prime

La Direction a été à l'écoute: elle a décidé de donner une prime aux salariés dans le dispositif horaires décalés pour leur engagement contribuant au business CGI. Ainsi la Direction a associé les directeurs des BU à une réflexion conjointe sur les modalités pratiques d'application.

Environ 180 salariés sont concernés et bénéficient d'une prime de bienvenue, versée avec leur paie du mois de mars. La prime est de 100, 200, 300 ou 400 euros brut pour les salariés, selon les contraintes des différents projets auxquels ils sont volontaires. La CFTC se félicite d'avoir pu contribuer à cette démarche.

Sachez qu'à ce jour nous avons 19 projets en Horaires Décales chez CGI France (14 sur FGDC, 2 sur la BU Grand Est, 2 sur la BU ICE et un seul dans la BU Grand Ouest), représentant un peu moins de 2% de l'effectif de CGI France...

*toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer*

# nous répondons à vos questions

*Les managers peuvent-ils librement décider d'organiser le projet en horaires décalés ?*

**NON.** Tous les projets ne sont pas concernés par les horaires décalés. Pour que ce type d'organisation du travail puisse être mis en place, le projet doit répondre à un besoin contractuel client pour lequel la prestation ne peut pas être réalisée sans la mise en place de ce type d'horaires.

*Un manager envisage d'affecter un salarié sur un projet organisé en horaires décalés. Peut-il l'imposer au salarié ?*

**NON.** Le volontariat du salarié est indispensable pour le travail en horaires décalés. Le salarié peut donc refuser d'être affecté en horaires décalés et son refus ne peut être sanctionné par le manager. Le volontariat du salarié n'est en revanche pas nécessaire dès lors que les horaires de travail du salarié se situent dans les plages horaires standards.

*Si je choisis de débiter ma journée avant 8h ou de la finir à 20h, je peux avoir les compensations prévues dans l'accord HD ?*

**NON.** L'accord ne s'applique qu'aux salariés travaillant en HD sur des projets qui répondent aux critères définis par l'accord. Un salarié qui adapte ses horaires pour convenance personnelle ne répond pas aux critères de l'accord, qui ne lui est donc pas applicable. Pour mémoire, les horaires effectués pour convenance personnelle nécessitent en tout état de cause de respecter une heure d'arrivée entre 8h et 10h et une heure de départ entre 16h30 et 19h, conformément à l'accord sur le temps de travail de l'entreprise.

*Je travaille en HD mais je suis en arrêt maladie. Je continue à percevoir mon salaire, et les compensations HD ?*

**NON.** Les compensations ne sont dues que pour les jours travaillés.

*L'accord permet-il de nous faire travailler 24h / 24 et 7 jours sur 7 ?*

**NON.** Le travail de nuit est très encadré par l'accord qui précise que l'activité du projet s'arrête complètement pendant 6 heures continues, soit entre 23h et 5h, soit entre minuit et 6h du matin. Les heures de nuit possibles chez CGI peuvent donc se situer entre 21h et minuit ou entre 5h et 6h.

Dans le cadre de l'accord, une prestation client peut se dérouler sur une semaine de 7 jours qui s'entend du lundi au dimanche. En revanche, les salariés affectés à ce projet bénéficieront obligatoirement de 2 jours de repos chaque semaine. Ces 2 jours de repos seront consécutifs. Exceptionnellement ils pourront ne pas l'être.

**posez-nous vos questions sur**  
**[cftc@cgi.com](mailto:cftc@cgi.com)**

## contactez-nous

Groupe & France :

Patrick Renault ([patrick.renault@cgi.com](mailto:patrick.renault@cgi.com))

Grand Île de France (BC, FS, E&U, CPGRM, TPS HR, ICE, Nord et FC) :

Michel Bancal ([michel.bancal@cgi.com](mailto:michel.bancal@cgi.com))

Nicolas Bruxelles ([nicolas.bruxelle@cgi.com](mailto:nicolas.bruxelle@cgi.com))

Christophe Cointe ([christophe.cointe@cgi.com](mailto:christophe.cointe@cgi.com))

Elena Tiganus ([elena.tiganus@cgi.com](mailto:elena.tiganus@cgi.com))

Raphaël Wicher ([raphael.wicher@cgi.com](mailto:raphael.wicher@cgi.com))

Michel Brossard ([michel.brossard@cgi.com](mailto:michel.brossard@cgi.com))

Grand Est :

Patrick Renault ([patrick.renault@cgi.com](mailto:patrick.renault@cgi.com))

Grand Ouest :

Catherine Cadet ([catherine.cadet@cgi.com](mailto:catherine.cadet@cgi.com))

FGDC :

**[@cftc\\_cgi](mailto:@cftc_cgi) - [cftc@cgi.com](mailto:cftc@cgi.com) - [www.cftc.cgi.online.fr](http://www.cftc.cgi.online.fr)**



*le syndicat constructif*

