

ACCORD CLEMESSY
Etablissement de Mulhouse

REGIME D'ASTREINTE

Accord portant sur un régime d'astreinte

Entre l'Etablissement de Mulhouse de CLEMESSY S.A représenté par

- Monsieur Jean-Martin MEYER, Chef d'Etablissement de Mulhouse,

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux d'Etablissement :

- pour la CFDT Mademoiselle Dolorès VENTOROSI,

- pour la CFE/CGC Monsieur Roland SPINDLER,

- pour la FNME/CGT Monsieur Jacques KLESPE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties signataires du présent accord conviennent que la nécessité toujours croissante de démontrer notre réactivité et disponibilité afin d'assurer la continuité de service des outils de production et infrastructure de nos clients implique dans certains cas la mise en oeuvre d'un régime d'astreinte au sein de l'établissement de Mulhouse.

Cette obligation de disponibilité doit se faire tout en considérant les conditions de travail et de sécurité de nos salariés.

Conformément à l'article L120-2, l'astreinte ne peut avoir comme conséquence une restriction des libertés individuelles et collectives qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

En conséquence, soucieux de concilier les impératifs économiques et sociaux, les organisations syndicales représentatives dans l'Etablissement et la Direction se sont rencontrées afin de négocier un accord qui fixe les conditions de mise en oeuvre et de compensation financière de l'astreinte.

Handwritten signatures and initials: a large signature at the top, and "SK" and "JM" below.

1. CATEGORIES DE SALARIES CONCERNES PAR LE REGIME D'ASTREINTE

Le régime d'astreinte peut être institué essentiellement pour tous les salariés cadres et non-cadres situés dans des familles d'emplois suivantes :

- Production
- Etudes
- Projets
- Encadrement

Il sera fait appel en priorité au volontariat.

L'adéquation entre les compétences détenues par les salariés et les compétences requises par les éventuelles interventions devra être vérifiée et assurée préalablement. Au besoin, après évaluation des salariés concernés, il sera mis en œuvre les formations et habilitations nécessaires.

La compatibilité entre le lieu de domiciliation du collaborateur et le temps défini pour se rendre sur le lieu de l'intervention sera vérifiée préalablement.

2. DEFINITION DE L'ASTREINTE ET PERIODE D'ASTREINTE

Conformément à l'article L212-4 bis du Code du Travail, une période d'astreinte s'entend comme 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes précises durant lesquelles les salariés seront d'astreinte (heures, journées, semaines...) seront définies en fonction des besoins spécifiques de chaque contrat d'astreinte.

Durant l'astreinte il ne pourra être fait appel à la modulation.

La fréquence de prise d'astreinte d'un même salarié est fixée à une semaine par cycle de 4 semaines.

Cette fréquence pourra, à titre exceptionnel (remplacement d'un salarié absent, en période de congés, etc...), faire l'objet de dérogation après consultation du Comité d'Etablissement.

Lorsque, du fait de l'organisation du site (site de petite taille sur lequel n'interviennent que 2 ou 3 salariés, rareté des compétences requises, éloignement géographique, etc...), un même salarié est d'astreinte selon une fréquence plus élevée, une compensation financière complémentaire lui est attribuée en fin d'année selon les modalités suivantes :

- 12 semaines d'astreinte réalisées dans l'année civile : RAS ;
- de 1 à 5 semaines d'astreinte supplémentaires (entre 13 et 17 semaines) réalisées dans l'année civile : ½ point (soit 2,5 MG) par semaine d'astreinte supplémentaire ;
- de 6 à 10 semaines d'astreinte supplémentaires réalisées dans l'année civile : 3/4 point (soit 3,75 MG) par semaine d'astreinte supplémentaire ;
- de 11 à 15 semaines d'astreinte supplémentaires réalisées dans l'année civile : 1 point (soit 5 MG) par semaine d'astreinte supplémentaire ;
- plus de 15 semaines d'astreinte supplémentaires réalisées dans l'année civile : 1,25 point (soit 6,25 MG) par semaine d'astreinte supplémentaire ;

Cette disposition est applicable pour les astreintes organisées sur une semaine complète (7 jours sur 7, 24h sur 24), en week end avec ou sans astreinte de nuit, du lundi au vendredi avec astreinte de nuit.

Accord portant sur un régime d'astreinte

Pour une personne qui ne serait d'astreinte qu'une partie de l'année, les 12 semaines feront l'objet d'un calcul au prorata en conséquence.

3. MODALITES D'INFORMATION DE LA PROGRAMMATION DES JOURS D'ASTREINTE

La mise en œuvre de l'astreinte (planning, ordre de mission et conditions) fera l'objet d'une information préalable du Comité d'Etablissement et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail.

Chaque salarié concerné sera informé du programme de ses jours et heures d'astreinte de la manière la plus anticipée possible (notamment en cas de programme pluriannuel), de toute façon dans les meilleurs délais et au moins 15 jours calendaires avant la date de sa mise en application.

Cette information se fera par la remise d'un planning.

En cas de circonstances exceptionnelles (travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments) ou en cas d'indisponibilité du ou des salariés prévus pour effectuer l'astreinte (notamment maladie), la date et l'heure prévues pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

Si ce délai de prévenance devait être inférieur à 48 h, le salarié bénéficierait d'une majoration selon les modalités suivantes :

- astreinte pour une semaine complète : majoration de 10 % appliquée sur le montant forfaitaire décrit ci-dessous calculé pour une semaine complète d'astreinte (soit majoration de 10 % de 50 MG);
- astreinte pour un seul jour de week end : majoration de 10 % appliquée sur le montant forfaitaire décrit ci-dessous calculé comme pour un week end complet d'astreinte (soit majoration de 10 % de 25 MG) ;
- astreinte pour un jour de semaine : majoration de 10 % appliquée sur le montant forfaitaire décrit ci-dessous calculé comme pour 5 jours d'astreinte en semaine (soit majoration de 10 % de 25 MG).

Un ordre de mission remis en main propre précisera à l'intéressé l'ensemble des conditions applicables à l'astreinte.

4. REMUNERATION DES JOURS D'ASTREINTE

Conformément à l'article L212-4 du Code du Travail, le temps durant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir pendant leur temps de repos quotidien ou hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Les salariés bénéficieront, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, de la compensation financière suivante :

Accord portant sur un régime d'astreinte

Un montant forfaitaire brut calculé selon un système de points :

* jour ouvré	: 1 point
* samedi (1)	: 2 points
* dimanche ou jour férié	: 3 points
* 1 ^{er} mai	: 4 points

(1) si le samedi est férié : 3 points

La valeur brute du point est fixée à 5 MG, soit 50 MG pour une semaine complète sans jour férié.

Lorsque l'astreinte n'inclue pas d'astreinte de nuit (ex : de 07h00 à 20h00), le barème ci dessus est appliqué avec un coefficient minorant de 40 %.

Compte-tenu du caractère inopiné des interventions en astreinte, les frais engendrés par les interventions (transport, repas éventuel) seront indemnisés aux frais réels.

En conséquence, les éventuels dépassements du barème interne d'indemnisation (barème gestion) seront acceptés, dans la limite du raisonnable. La hiérarchie aura toute latitude pour apprécier cette limite.

Le temps d'intervention, déterminé à partir de l'instant où le salarié est informé de l'intervention jusqu'à son retour à son domicile, est un temps de travail effectif qui sera rémunéré comme tel et pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation du temps de travail (notamment application des majorations conventionnelles : nuit, samedi, dimanche). Il en sera de même du temps passé à intervenir en astreinte téléphonique ou sur PC.

Dans les mêmes conditions, un salarié de statut « cadre » dont le décompte du temps de travail est assuré en jours, verra ce temps d'intervention rémunéré de la manière suivante :

- Intervention inférieure ou égale à 4 heures : paiement d'une ½ journée
- Intervention supérieure à 4 heures : paiement de 1 journée

Régime d'astreinte spécifique à SII : les conditions de rémunération de l'astreinte (indemnisation de l'astreinte, mode de décompte et de rémunération du temps d'intervention) pratiquées au jour de la signature du présent accord au sein du département SII étant globalement plus favorables, elles continueront à être appliquées en l'état.

Les autres entités de l'établissement de Mulhouse qui pratiqueraient également, au jour de la signature du présent accord, des conditions de rémunération d'astreinte plus élevées maintiendront leur barème.

5. MOYENS MIS A DISPOSITION

Le salarié d'astreinte sera équipé d'un moyen de communication mobile fourni par l'entreprise.

Il peut être mis à la disposition du salarié un véhicule société, lorsque la nature du contrat le justifie

6. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions législatives et conventionnelles en matière de durée maximale de travail journalier et hebdomadaire devront être respectées.

Pour ce faire, il ne pourra être demandé au salarié de faire des heures supplémentaires durant sa période d'astreinte, en dehors de celles engendrées par les interventions.

En cas d'intervention en dehors de l'horaire habituel de travail, le repos entre deux postes de travail, prévu par les dispositions législatives et conventionnelles, sera assuré.

En toutes hypothèses, le collaborateur ayant réalisé une semaine complète en astreinte se verra rémunéré des heures d'intervention réalisées en-dehors de son horaire affiché en sus de sa semaine de travail habituelle (35 heures dans le cas classique).

Les éventuelles heures non réalisées en raison des heures de repos entre deux postes feront l'objet de « récupération » après un entretien avec la hiérarchie.

7. ORDRE DE MISSION « ASTREINTE »

Un ordre de mission « astreinte », couvrant toute la période d'astreinte déjà prévue, sera remis au salarié avant de commencer sa période d'astreinte. Cette fiche comprend notamment les informations suivantes :

- Descriptif de l'installation
- Objet de l'astreinte
- Délai de l'intervention
- Coordonnées de l'interlocuteur client
- Donneur d'ordre de l'intervention
- Moyen de transport
- Outillage nécessaire
- Rémunération de l'astreinte
- Dispositions particulières
- Moyen de communication

8. CONTROLE DU TEMPS PASSE EN ASTREINTE

Il sera remis en fin de mois à chaque salarié concerné, un document récapitulant le temps passé en astreinte le mois précédent ainsi que la compensation correspondante (L212-4-bis).

Un bilan sera présenté en réunion de Comité d'Etablissement à l'issue de 6 mois d'application du présent accord et à la fin de chaque année.

9. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à la date de son dépôt et est conclu pour une durée indéterminée.

10. REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties signataires, notamment afin de traiter des modalités d'astreinte non prévues dans le présent accord (ex : assistance téléphonique stricte ne nécessitant ni déplacement ni télémaintenance). Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

11. DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.
La dénonciation se fera dans les conditions prévues à l'article L132-8 du Code du Travail.

12. FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions de l'article L132-10 du Code du Travail, le présent accord, dont un original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle **du Haut-Rhin**, et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de **Mulhouse**.
Le présent accord sera communiqué aux Délégués Syndicaux Centraux concernés.

Fait à **Mulhouse**, le **25 octobre 2005**

Pour **CLEMESSY Mulhouse**

Jean-Martin MEYER
Chef d'Etablissement de Mulhouse



Pour les Organisations Syndicales,

Pour la C.F.D.T. : Dolores VENTOROSI



Pour la C.F.E.-C.G.C. : Roland SPINDLER



Pour la F.N.M.E./C.G.T. : Jacques KLESPE

