

ACCORD COLLECTIF ORGANISANT LE DISPOSITIF DES ASTREINTES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT NUCLEAIRE

Entre :

La Direction de l'établissement Nucléaire de la société EES-CLEMESSY, dont le siège social est situé à Mulhouse, 18 rue de Thann, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Mulhouse, sous le n° 945 752 137,

représentée par Madame Christelle HUC, Directrice Régionale,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives, représentées par les Délégués Syndicaux :

- pour l'UNSA :
Messieurs Jean-Luc MICOUT / Gérard SALVI / Dominique BERTHELIER
- pour la CGT :
Messieurs Rémi KLAY / Jérémy OTTENWELTER
- pour la CFE-CGC :
Monsieur Mathieu HECKLEN

d'autre part.

L'établissement Nucléaire opère dans diverses activités relevant du domaine du génie électrique, ce qui implique dans certains cas la mise en œuvre d'un régime des astreintes.

L'objectif du présent accord est d'encadrer, en fonction des contraintes organisationnelles et opérationnelles induites par ces activités, les règles d'organisation des astreintes au sein de l'établissement Nucléaire.

L'objectif est de favoriser la continuité du service au nom de l'intérêt de l'entreprise tout en tenant compte des impératifs s'inscrivant dans la préservation de la santé du salarié et le respect de la vie personnelle et familiale.

L'objectif du présent accord est également d'uniformiser les règles d'organisation de l'astreinte au sein de l'établissement Nucléaire sous la forme d'un régime unique.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord cadre portant sur un régime d'astreinte chez EES-CLEMESSY SA du 24 novembre 2004 qui ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'établissement ainsi qu'à l'intégralité des dispositions relatives à l'astreinte prévues par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'établissement Nucléaire.

ARTICLE 2 : DEFINITION

Conformément à l'article L. 3121-9 du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ainsi, la période d'astreinte implique la présence du salarié à son domicile ou dans tout autre lieu compatible, en termes de déplacement, avec un impératif d'intervention fixé dans les conditions du contrat qui lie l'entreprise à son client. Le délai d'intervention doit être aussi bref que possible. Par ailleurs, le salarié doit être joignable aisément et directement par téléphone ou tout autre moyen approprié mis à disposition par l'entreprise.

Selon le type de contrat qui lie l'entreprise à son client, l'intervention peut se faire :

- soit à distance (lorsque les conditions techniques de la mission le permettent et que les moyens d'intervention à distance sont mis à la disposition du salarié),
- soit sur le site prévu pour l'intervention.

ARTICLE 3 : SALAIRES CONCERNES PAR LE REGIME D'ASTREINTE

Le recours à l'astreinte s'appuie avant tout sur le volontariat du salarié. Toutefois, lorsqu'aucun volontaire correspondant aux exigences de la mission ne se sera manifesté, l'entreprise désignera le(s) salarié(s) qui sera(ont) d'astreinte. Elle s'engage à prendre en compte dans la détermination du personnel désigné, outre les compétences professionnelles indispensables à la réalisation de l'astreinte, la situation personnelle et familiale des salariés.

Afin de préserver l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés concernés par l'astreinte, un roulement sera mis en place, notamment pour la semaine entre Noël et le jour de l'an, afin d'éviter, sous réserve des contraintes liées à l'organisation, qu'un même salarié ne soit systématiquement sollicité.

Sont ainsi concernés par le dispositif des astreintes, tous les salariés de l'établissement, quel que soit leur classification.

Ce dispositif concerne tous les types de contrats CDI, CDIC, CDD et intérimaires

L'entreprise s'engage par ailleurs à ne faire aucune discrimination dans la détermination du personnel désigné, de quelque nature que ce soit, et notamment à l'égard des salariés exerçant un mandat de représentation du personnel.

De manière générale et en fonction des contraintes liées à l'organisation et au nombre de volontaire, un roulement sera mis en place pour que les mêmes salariés ne soient pas systématiquement sollicités.

Enfin, la Direction s'engage à étudier avec bienveillance les demandes temporaires de retrait de l'astreinte dûment justifiées afin de tenir compte d'une contrainte personnelle ponctuelle. Les demandes de retrait définitif pourront être examinées de façon exceptionnelle pour des raisons dûment justifiées et pour autant qu'une solution de remplacement puisse être mise en place.

ARTICLE 4 : PERIODES D'ASTREINTES

La durée et la fréquence des astreintes est particulièrement liées aux réalités des contrats en cours avec les clients.

Les parties s'accordent pour que les limites suivantes soient respectées :

- 1 semaine d'astreinte toutes les 4 semaines (soit 12 semaines par an),
- En cas de circonstances particulières et à défaut de volontariat, 1 semaine d'astreinte toutes les 3 semaines.

Dans le cas où ces limites/conditions ne peuvent être respectées, une demande de dérogation exceptionnelle devra être validée par le Directeur Opérationnel sous l'autorité duquel l'intervention s'exécute et une information sera adressée au CSE.

ARTICLE 5 : PLANIFICATION DES ASTREINTES

La planification de l'astreinte est organisée localement, et au moins 14 jours calendaires à l'avance (2 semaines), sauf circonstances exceptionnelles obligeant à revoir la planification. Le planning s'organise sur une période déterminée (par exemple mensuelle, trimestrielle, etc.) et est porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concernés.

Il est rappelé que les périodes d'astreinte ne peuvent pas coïncider avec les congés payés.

En cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : remplacement d'un salarié inopinément absent ou en cas d'urgence), le délai de prévenance peut être réduit et il sera fait appel en priorité aux collaborateurs volontaires. Ce mode de fonctionnement devra rester dérogatoire.

Le planning d'astreinte est établi en associant les salariés de façon anticipée pour qu'il puisse être mis en œuvre en respectant au mieux les contraintes de chacun. Dès lors que le planning d'astreintes est connu, les salariés doivent aménager leurs congés, RTT, repos ou les périodes de formation lorsqu'ils en sont à l'initiative, de manière à ne pas perturber le fonctionnement de l'astreinte (faute de quoi, ces éléments peuvent être considérés comme « circonstances exceptionnelles » au sens du présent article).

ARTICLE 6 : INFORMATION DES SALARIES

Un document d'information sera remis avant chaque période d'astreinte aux salariés concernés, indiquant les modalités utiles pour le bon déroulement de leurs astreintes, à savoir à titre indicatif :

- Heure de début et de fin de période d'astreinte
- Organisation de l'astreinte
- Délai de l'intervention
- Coordonnées de l'interlocuteur client et du responsable interne à joindre en cas de problème bloquant
- Adresse et modalités d'accès au site et moyens de transport à utiliser
- Moyens mis à disposition du salarié pour l'exercice de l'astreinte
- Rémunération de l'astreinte
- Dispositions particulières (habilitations nécessaires pour intervenir, etc.)
- Rappel des limites quotidiennes et hebdomadaire en matière de temps de travail ainsi que du repos quotidien.

ARTICLE 7 : TRAITEMENT DES ASTREINTES

7.1 : Périodes d'astreintes :

Le temps durant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention, dit temps d'astreinte, n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

En contrepartie de l'obligation de disponibilité, la compensation suivante sera accordée :

Un montant forfaitaire brut sera calculé selon un système de points tel que ci-après :

- Jour ouvré (lundi au vendredi) : 1 point
- Samedi : 2 points
- Dimanche ou jour férié : 3 points
- 1er Mai : 4 points

La valeur brute du point est fixée à 7,2 MG.

A titre indicatif, la valeur du MG étant de 4,22 € au 1^{er} Décembre 2025, le point est donc rémunéré par le calcul suivant : $7,2 \times 4,22 = 30,38$ €.

A titre indicatif, pour une semaine complète d'astreinte (sans jour férié), soit 10 points, le montant brut de l'astreinte sera de : $10 \times 30,38 = 303,80$ €

Le MG sera revalorisé selon les conditions légales en vigueur. De ce fait le point sera aussi revalorisé.

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

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

7.2 : Périodes d'intervention :

Conformément à l'article L. 3121-9 du Code du travail, la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif et elle sera donc rémunérée en tant que telle.

Ce temps d'intervention inclut le temps de déplacement (aller-retour), qui constitue également du temps de travail effectif.

Le temps d'intervention débute :

- Si l'intervention est immédiate : à compter du moment où le salarié est informé de l'intervention (que celle-ci nécessite ou non un déplacement),
- ou si l'intervention est décalée dans le temps, à partir du moment où le salarié quitte le lieu où il se trouve pour se rendre sur site.

ARTICLE 8 : ASTREINTES ET TEMPS DE REPOS

Les dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux repos obligatoires devront être respectées.

Ainsi, en cas d'intervention en dehors de l'horaire habituel de travail, le repos entre deux postes de travail pris sur l'horaire qui aurait dû être travaillé s'il n'y avait pas eu d'intervention sera assuré et rémunéré conformément aux dispositions législatives et conventionnelles.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral sera donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant ou après son intervention, de la durée minimale de repos continue. Dans ce dernier cas, le salarié pourra

alors reprendre son poste à l'heure normale à la suite de la période d'astreinte puisque le repos minimal aura été respecté.

Si aucune intervention n'intervient durant la période d'astreinte, celle-ci est décomptée dans le temps de repos quotidien ou hebdomadaire légal (respectivement de 11 heures et 35 heures) et/ou conventionnel.

Des schémas explicatifs sont annexés au présent accord (annexe 1) afin d'illustrer ces cas de figure.

Conformément aux articles L. 3132-4 et D. 3131-1 du Code du travail, l'intervention réalisée au cours de l'astreinte et nécessitée « *en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments* » permet de déroger aux repos quotidiens et hebdomadaires obligatoires, donnant alors lieu à un repos compensateur équivalent au repos supprimé.

ARTICLE 9: MOYENS MATERIELS MIS A DISPOSITION DES SALARIES EN ASTREINTE

Les moyens matériels nécessaires au bon exercice de l'astreinte seront fournis localement par la hiérarchie.

En particulier, les moyens de communication pour joindre le salarié pendant la période d'astreinte doivent être fournis localement. Il s'agira notamment du prêt d'un téléphone portable, obligatoirement restitué à l'issue de la mission ou sur simple demande de la hiérarchie. Les frais d'abonnement et de communications professionnelles sont à la charge de la société.

Il en va de même des éventuels moyens de communication qui sont mis à la disposition du salarié pour lui permettre d'intervenir à distance.

Il sera mis à la disposition du salarié un véhicule lorsque l'astreinte s'inscrit dans un schéma planifié et nécessitant l'utilisation d'un véhicule. Les modalités d'attribution et de gestion de ces véhicules sont déterminées au niveau de l'établissement.

Le salarié est également autorisé à utiliser à titre personnel la voiture qui lui est confiée dans le cadre de l'astreinte, à condition de :

- ne pas allonger le délai d'intervention régi par le contrat ;
- se conformer aux dispositions légales en vigueur et notamment respecter le Code de la route (limitations de vitesse, interdiction de conduire en état d'ébriété) ;
- ne pas utiliser la voiture pour se rendre sur un chantier ou un site ne correspondant pas à un lieu d'activité de l'entreprise ;
- prendre toute précaution pour assurer le bon état du véhicule ;

- supporter les dépenses correspondant aux déplacements effectués à titre personnel.

Les salariés intervenant en situation de travailleur isolé durant les astreintes se verront fournir un dispositif de protection de travailleur isolé (PTI) et les équipements de protection individuelle nécessaires.

En cas d'accident, le salarié devra informer / faire informer l'entreprise dans les plus brefs délais, et remettre le constat précisant les circonstances de l'accident dans les 48 heures.

ARTICLE 10 : DATE D'EFFET – DURÉE DE L'ACCORD – MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Sur proposition d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ou sur proposition de la Direction, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

En cas de changement législatif, réglementaire ou conventionnel portant sur le thème des astreintes, les parties conviennent de se réunir dans les 2 mois suivant la parution des nouvelles dispositions afin d'examiner ensemble l'opportunité de conclure un avenant visant à adapter le présent accord au nouveau contexte.

ARTICLE 11 : DEPÔT

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'établissement sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en 1 exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

Fait à Mulhouse, le 23 Décembre 2025

Pour l'établissement Nucléaire :

Madame Christelle HUC

Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux dûment mandatés à cet effet,

- pour l'UNSA
Monsieur Jean-Luc MICOUT

Monsieur Gérard SALVI

Monsieur Dominique BERTHELIER

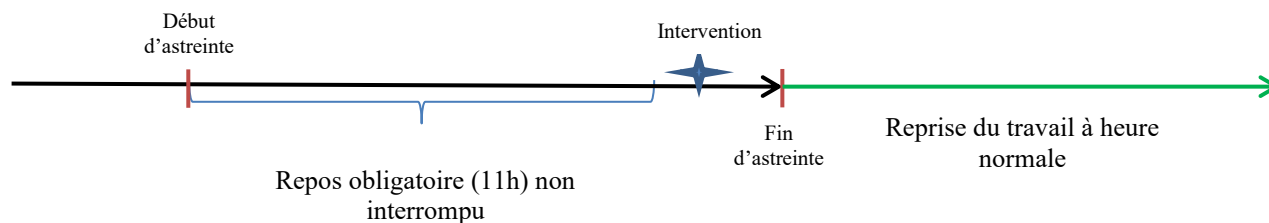
- pour la CGT
Monsieur Rémi KLAY

Monsieur Jérémy OTTENWELTER

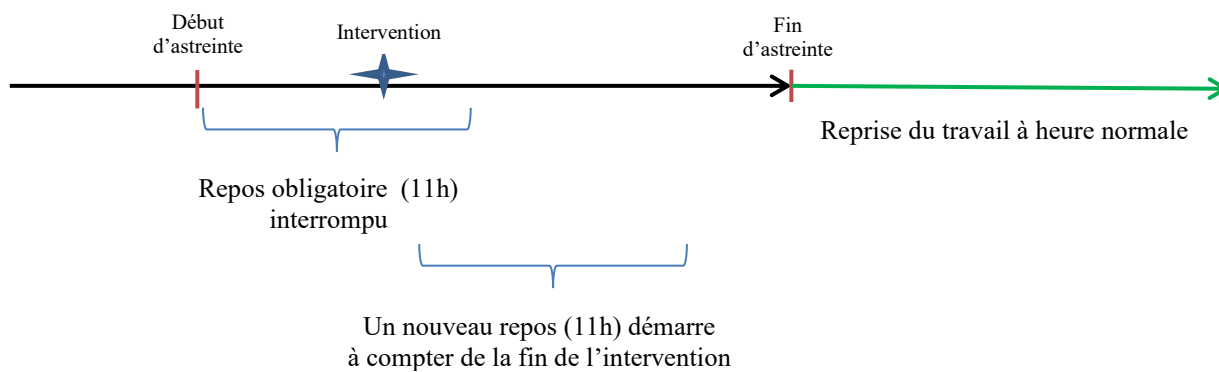
- pour la CFE-CGC
Monsieur Mathieu HECKLEN

ANNEXE 1
EXEMPLES RELATIFS AU RESPECT DES TEMPS DE REPOS DURANT LES
ASTREINTES

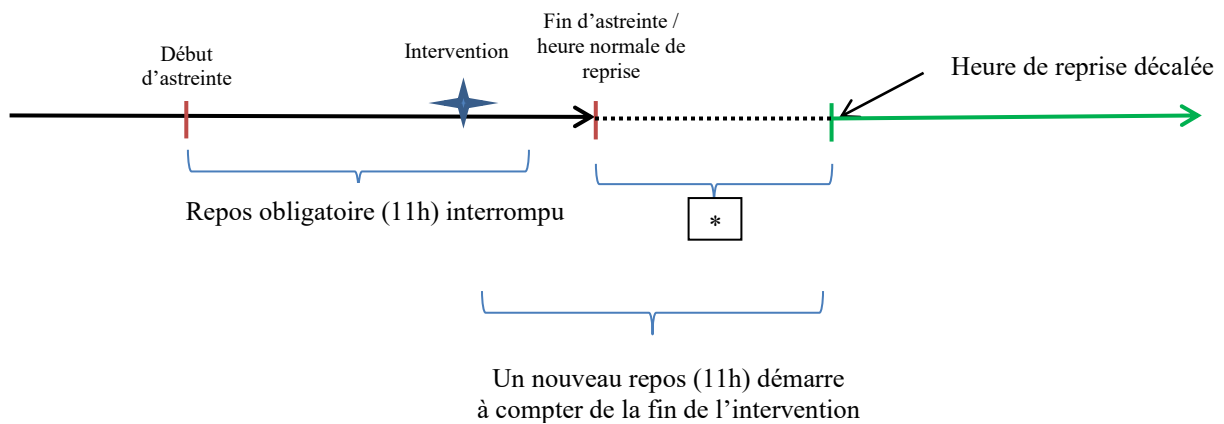
Exemple 1 : Intervention pendant l'astreinte mais après que le repos obligatoire ait été pris :



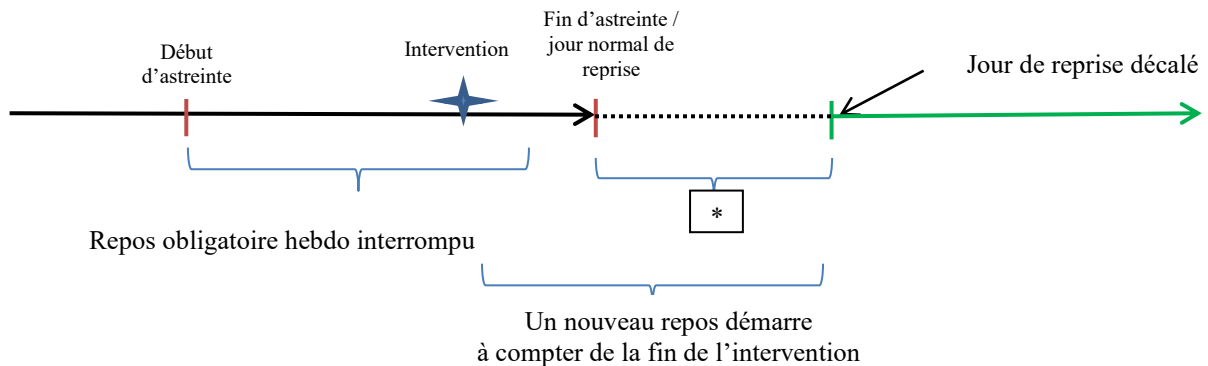
Exemple 2 : Intervention pendant l'astreinte mais il reste suffisamment de temps pour que le repos soit pris :



Exemple 3 : Intervention pendant l'astreinte interrompant le repos obligatoire à décaler l'heure de reprise :



Exemple 4 : Intervention pendant l'astreinte interrompant le repos hebdomadaire obligatoire à décaler le jour de reprise :



*période d'absence autorisée et rémunérée si le collaborateur n'est pas en mesure, du fait de l'employeur, de réaliser la durée hebdomadaire contractuelle de travail effectif.