

\*\*\*\*\*

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES ASTREINTES  
AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (groupe) astek

L'Unité Economique et Sociale (groupe) astek représentée par le Responsable des Relations Sociales de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek, salarié de la société ASTEK Gestion, en vertu des mandats dont il dispose à cet effet,

Ci-après dénommée *l'Entreprise*

**D'une part,**

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

La **CFDT-F3C** représentée par :

- Madan , déléguée syndicale centrale de l'UES, salariée de la Société ASTEK et affiliée à ce syndicat,
- Mo , délégué syndical représentant le périmètre de la Province, salarié de la société ASTEK GRAND OUEST et affilié à ce syndicat,
- Monsie , délégué syndical représentant le périmètre Est&Ile de France, salarié de la société ASTEK FINANCE et affilié à ce syndicat,

Mandatés par la fédération CFDT-F3C Communication, Conseil, Culture, 47-49 avenue Simon Bolivar – 75 950 PARIS CEDEX 19, représentée par [Monsieur](#) Ivan BERAUD, Secrétaire National

Le **SICSTI-CFTC** représenté par :

- -Monsie , délégué syndical central de l'UES, salarié de la société ALLIGRA et affilié à ce syndicat

Mandaté par le syndicat national CFTC de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information, 251 Rue du Faubourg saint Martin – 75 010 PARIS, représenté par [Monsieur](#) Gérard MICHOU, Président

Ci-après dénommées les organisations syndicales

**D'autre part,**

**ont arrêté le présent accord sur les astreintes.**

[Tapez un texte]

## Il a été rappelé ce qui suit :

La continuité du service que nous devons assurer à nos clients se traduit par la nécessité de recourir à des astreintes. Ces mécanismes d'aménagement du temps de travail, pour nécessaires qu'ils soient, doivent néanmoins s'inscrire dans le respect de la vie personnelle et familiale.

Le choix lié à la mise en place des astreintes nous permettra de mieux faire face aux demandes de nos clients et ainsi de nous positionner de sorte à pouvoir faire face à la concurrence tout en respectant les obligations légales des conditions d'aménagement du temps de travail.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions du recours et de mise en œuvre de l'astreintes ~~et du~~ ainsi que les conditions de compensation afin de pouvoir assurer d'une part, la continuité de service demandée par les clients et, d'autre part, de garantir aux salariés des sociétés constituant l'Unité Économique et Sociale des conditions de travail satisfaisantes.

Il complète l'accord national de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail et l'accord d'entreprise du 30 avril 2008 sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit.

**Il a été convenu ce qui suit :**

**ARTICLE LIMINAIRE : Périmètre d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnels cadres et non cadres des sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek, à savoir : ADALOG, ALLIGRA, ASTEK, ASTEK ASSURANCES, ASTEK BANQUE, ASTEK CRM\_ET APPLICATIONS, ASTEK EST, ASTEK FINANCE, ASTEK GESTION, ASTEK GLOBAL FINANCE, ASTEK GRAND OUEST, ASTEK INDUSTRIE, ASTEK NORD, ASTEK RHONE ALPES, ASTEK SUD EST, ASTEK SUD OUEST, AXLOG INGENIERIE, CATEP CONSEIL, EA INSTITUTE, (groupe) astek, INCKA, OPTALAN, SEMANTYS et TERALIANCE

Ci-après dénommées « L'entreprise »

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

**TITRE I DE L'ASTREINTE**

**1.1 : définition de l'astreinte**

En application de l'article L.3121-5 du Code du travail, l'astreinte se définit comme étant 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 accomplir un travail au service de l'entreprise ou de l'un de ses clients.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

L'astreinte implique donc de pouvoir se déplacer pour se rendre dans le délai imparti sur le site d'intervention ou de pouvoir intervenir à distance.

Il sera rappelé que :

- l'astreinte n'est pas considérée comme un temps de travail effectif
- l'intervention effectuée pendant une astreinte est considéré comme du temps de travail effectif

[Tapez un texte]

- Le déplacement effectué pendant une astreinte est considéré comme du temps de travail effectif (Proposition CFCT et CFDT)
- L'astreinte pendant le temps de déjeuner (jours ouvrés) est considérée comme du temps de travail effectif (Proposition CFCT et CFDT)
- L'astreinte effectuée pendant la nuit sera considérée comme du temps de travail effectif (proposition CFCT+CFDT)

## 12.2 : recours à l'astreinte

La mise en place d'un système d'astreinte s'appuie prioritairement sur le volontariat.

Toutefois, lorsque aucun volontaire correspondant aux exigences de la mission ne se sera manifesté, l'employeur sera à même de désigner le collaborateur qui assurera l'astreinte, en fonction de critères tels que les compétences professionnelles, la situation personnelle et familiale, la recherche de l'équité au sein d'une équipe.

Lorsque l'employeur sera amené à désigner des salariés en application du paragraphe précédent, il en informera le CHSCT (proposition CFDT)

La désignation de collaboratrice enceinte ou 6 mois après l'accouchement sera évitée (proposition CFCT):-

La mise en place de l'astreinte intervient en dehors de plages habituelles de travail du collaborateur concerné.

Il peut s'agir d'une astreinte :

- de 12 heures maximum par jour ouvré sur une semaine (du lundi au vendredi)
- de 24 heures maximum pour les jours non ouvrés (samedi, dimanche et jour férié)
- de 24 heures maximum par jour sur un week-end (samedi, dimanche)
- de 12 heures maximum par jour ouvré sur une semaine + de 24 heures maximum par jour sur un week-end.

**OBS : Tant la CFDT que la CFCT s'opposent à une durée d'astreinte supérieure à 12 heures, fréquence nuit/jour.**

Des variantes peuvent être définies sur des périodes plus courtes en fonction des besoins. (cette proposition n'est pas cadrée et donc n'est pas acceptable, par exemple comment est rétribuée une astreinte d'1h sur le temps de déjeuner ?)

## 1.3 : Fréquence

**Proposition CFDT :** pour la CFDT il y a un plafond mensuel de 48 d'heures de travail à ne pas dépasser : 35H temps de travail effectif +13H d'astreintes. Pas plus de 2 week-ends consécutifs et pas plus de 18 semaines par an.

**Proposition CFCT :** Pas plus de 2 semaines consécutives toutes les 4 semaines, pas plus de 20 semaines par an.

[Tapez un texte]

Dérogation d'1 semaine avec accord du salarié et de la commission, et pas d'astreinte durant les 3 semaines suivantes.

Les salariés se trouvant en CP, RTT weekend compris ne pourront être désignés au titre de l'astreinte

#### **1.4 : intervention pendant l'astreinte**

L'intervention peut se faire soit à distance, soit sur le site de travail.

L'intervention à distance sera prioritairement choisie chaque fois que les conditions techniques de la mission le permettent. Les moyens d'intervention à distance seront mis à la disposition du collaborateur.

Le salarié sera considéré en intervention à compter du moment où il est appelé jusqu'au retour à son domicile (proposition OS)

Le salarié ne pourra être tenu responsable de toute carence ou défaillance de moyens d'intervention. Les frais nécessaires à l'intervention devront être pris en charge par la société et l'utilisation des moyens personnels devront faire l'objet d'une compensation. (Proposition CFDT+CFTC) **OBS : Article moyens.**

La durée du déplacement éventuel et de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif, porté à l'heure supérieure (ajouts en couleur correspondent aux propositions des OS).

Les règles légales relatives au temps de repos restent applicables, à savoir 11 heures consécutives de repos quotidien et 24 heures consécutives de repos hebdomadaire.

Il sera néanmoins précisé que conformément aux articles L 3132 et D 3131-4 du code du travail, il pourra être dérogé à ce repos.

Article D3131-4

- En cas de surcroît d'activité, en l'absence d'accord collectif de travail, une réduction de la durée du repos quotidien peut être mise en œuvre dans les conditions définies aux articles D. 3121-16 à D. 3121-18.

Article D3121-16

- La demande de dérogation à la durée quotidienne maximale de travail, accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Article D3121-17

- En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article D. 3121-15, à la durée quotidienne maximale du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article D. 3121-16 et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable. S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision.

[Tapez un texte]

2010 03 22 Accord d'Entreprise sur les astreintes 2009 07 10 Accord d'Entreprise sur les astreintes et le travail posté-

attendue et en donne les raisons.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Article D3121-18

- Les recours hiérarchiques contre les décisions prévues aux articles D. 3121-16 et D. 3121-17 sont formés devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

## **1.5: planification des astreintes et moyens d'intervention**

### **1.5.1 : planification des astreintes**

L'astreinte est organisée et effectuée par le salarié à la demande de la hiérarchie (et non du client), au moins 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas de circonstances exceptionnelles, le collaborateur peut être prévenu dans des délais plus courts sans qu'ils puissent être inférieurs à un jour franc.

Elle est planifiée avec le personnel concerné. Lorsque l'astreinte concerne plusieurs collaborateurs, le planning des astreintes est porté à la connaissance de l'ensemble des personnes concernées.

Dans le cadre d'une astreinte concernant plusieurs collaborateurs, si la personne qui devait assurer l'astreinte est injoignable, celle-ci pourra faire l'objet d'une sanction et il pourra être fait appel à un autre collaborateur de l'équipe.

Les conditions des éventuelles interventions seront précisées dans un document spécifique\_ remis à chaque collaborateur, il sera alors précisé toute information nécessaire au bon déroulement de la prestation, et notamment :

- Les horaires de l'astreinte
- le délai d'intervention

Lorsqu'un collaborateur est d'astreinte simultanément sur plusieurs projets, il ne pourra être tenu pour responsable des dysfonctionnements qui pourraient résulter de demandes simultanées d'interventions.

### **1.5.2 : moyens d'intervention**

- les moyens mis à la disposition des collaborateurs sont au minimum :
- - Un téléphone portable mobile,

[Tapez un texte]

- un ordinateur portable équipé des logiciels adéquats à l'astreinte, et d'une clé 3G+ d'accès à internet et aux e-mails @astek du collaborateur (Les limitations d'utilisation seront précisées de façon à éviter tout abus)
- les coordonnées des personnes à joindre en cas de problème bloquant
- Le planning de l'astreinte en cas d'astreinte d'équipe
- les modalités d'accès au site client ou Astek en cas d'intervention.
- les moyens de transport à utiliser pour se rendre sur le site dans les délais impartis, et les conditions de prise en charge. Il sera rappelé que l'utilisation des transports en commun est à privilégier (si le délai d'intervention le permet), et que l'utilisation du véhicule personnel est autorisée de façon contextuelle à la période ou à la situation géographique de l'astreinte, le remboursement des frais kilométriques (du domicile au site) s'effectuant sur note de frais dans les conditions conventionnelles de l'entreprise.
- les règles et montants d'indemnisation et de compensation
- Les chevauchements éventuels d'astreintes du collaborateur, en cas de projets ou clients différents.
- Dans les cas où les délais de prévenance sont très courts (entre 24 et 48 heures), les dépenses engagées par le collaborateur pour se rendre disponible ou les annulations d'engagement pris seront prise en charge par l'employeur sur justificatifs, et le collaborateur touchera une prime de disponibilité de 50€ minimum, puis de 30€ supplémentaires par tranche de 8h d'astreinte.- (proposition CFTC 08/2009)

## 1. 5 : indemnisation de la période d'astreinte

Lors des périodes d'astreinte, le collaborateur perçoit une indemnité forfaitaire, selon les modalités suivantes :

Période d'astreinte	Montant brut de la prime d'astreinte
<del>1 jour ouvré</del> 12h en semaine	40,00 €
24h (du samedi 8h au dimanche 8h) <del>1 samedi</del>	90,00 €
24h (du Dimanche 8h au lundi 8h, ou jour férié) <del>1 dimanche ou 1 jour férié</del>	20 130 €
	<i>(Les précisions ci après sont inutiles car ce sont les cumuls des 3 premières lignes )</i>
<del>1 semaine ouvrée (lundi au vendredi)</del>	45 €
<del>1 semaine ouvrable (lundi au samedi)</del>	60 €
<del>1 semaine calendaire (lundi au dimanche)</del>	80 €

Toute autre période plus longue est calculée en par addition combinatoire des primes c dessus.

Lorsque les périodes d'astreintes sont inférieures aux périodes de référence ci-dessus, le montant de la prime est réduit, proportionnellement au temps de l'astreinte, avec un minimum de 6h rémunérées.

[Tapez un texte]

Ces propositions ne sont pas acceptables et relèvent plus de l'exploitation des collaborateurs que d'une indemnisation. Accepteriez vous un « fil à la patte » d'une journée pour à peine un peu plus qu'une heure de smic ?

Les primes et compensations seront incluses au calcul du 10ème des congés payés. Le montant (ou %) des primes sera révisé annuellement par la commission de suivi, et au minimum relevé de l'indice de consommation des ménages de l'année écoulée.

### **1. 6 : enregistrement du temps d'intervention et d'astreinte**

Les collaborateurs enregistrent sur leur feuille d'analyse de temps (FAT) les temps d'intervention et d'astreinte sur les lignes spécifiques appropriées à l'enregistrement en heures.

### **1.7 : rémunération ou récupération de la période d'intervention pendant l'astreinte**

Les heures d'intervention sont rémunérées ou récupérées ~~conformément aux règles légales et conventionnelles régissant la matière~~ avec un taux de majoration de :

<u>Période</u>	<u>Taux de majoration</u>
<u>en semaine avant 21h et après 7h lundi à vendredi</u>	<u>25.00%</u>
<u>En semaine de 21h à 7h</u>	<u>75.00%</u>
<u>Du samedi 21H au lundi 7h ou veille de jour férié</u>	<u>100.00%</u>

Si le choix du salarié se porte sur la récupération de temps de travail, les heures sont récupérées avec le taux de majoration arrondi à la demi journée supérieure.

Si ces heures constituent des heures supplémentaires elles feront l'objet des compensations prévues par l'article L.3121-22 du code du travail

Si ces heures sont effectuées la nuit elles feront l'objet des compensations prévues par l'article 5 de l'accord sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit

Si ces heures sont effectuées un dimanche ou un jour férié, elles feront l'objet des compensations prévues par l'article 35 de la convention collective.

Chaque mois, un document récapitulatif des périodes d'astreinte ainsi que la compensation correspondante est établi par le responsable hiérarchique en fonction des déclarations faites par le salarié sur sa FAT et des règles de compensation énoncées ci-dessus. Cet état est remis au service paie pour mise en paiement le mois m+1.

Peut-on convenir de laisser le choix entre rémunération ou transformation en RTT, compteur employé ?

Toute disposition plus favorable sur les astreintes déjà planifiée ou contractuellement engagée à la date de cet accord reste applicable jusqu'à son terme.

## TITRE II DISPOSITIONS DIVERSES

### 2.1 Mise en oeuvre de l'accord

L'entreprise s'engage à communiquer les modalités pratiques de respect de cet accord aux managers et ingénieurs commerciaux de l'entreprise dans un délai d'une semaine maximum après sa signature.

### 2.2 ~~2.1~~ Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié à une commission composée comme suit :

- Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent protocole, étant entendu que la première désignation interviendra au plus tard un mois après la signature du présent accord, et à défaut le délégué syndical central ou son suppléant.
- Un membre de la Direction
- Les secrétaires des CHSCT de l'UES

Cette commission aura en charge de veiller à la bonne application du présent protocole, d'apporter aux salariés toutes précisions relatives à son interprétation et de représenter le salarié en cas de litige individuel. Afin de faciliter les échanges avec ces derniers, les représentants des organisations syndicales siégeant à la commission seront dotés de l'adresse électronique suivante :

**Commission .xxxxxxxxx**

La commission se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la Direction par email ou courrier simple.

L'ordre du jour sera établi par la Direction et envoyé à la Commission au moins 15 jours avant la date de la réunion. Toute demande de modification de l'ordre du jour devra être adressée à la Direction au moins 8 jours avant la date de la séance.

[Tapez un texte]

Lors des réunions, la Commission de suivi élira un secrétaire de séance qui aura la responsabilité d'établir dans un délai d'un mois le compte rendu de la séance. Celui ci disposera de deux heures de délégation par heure de réunion pour sa rédaction.

A cette occasion, la Commission procédera notamment à l'examen du bilan des projets ayant eu recours aux dispositions de ce protocole au cours de l'année écoulée. Dans ce cadre, elle pourra avoir communication des documents ayant servi à la réalisation du bilan. Un procès-verbal de réunion (établi par le secrétaire de la séance) sera dressé et une copie sera transmise aux comités d'établissement, ~~et~~ au comité central d'entreprise ~~et~~ aux CHSCT et aux délégués du personnel de l'UES (Groupe) Astek. En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion extraordinaire pourra être sollicitée à la demande d'au moins d'une organisation syndicale signataires ou de la direction siégeant à cette commission.

Pour l'exercice de leur mission, chaque représentant syndical et secrétaire de CHSCT siégeant à la commission dispose d'un crédit mensuel de 1 jour de délégation, fractionnable par ~~quart~~demi-de journée.

La première réunion se tiendra dans les 6 mois suivants la signature de l'accord au cours de laquelle seront définis les prérogatives de la commission.

## **2.2 : prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être appliqué rétroactivement.

## **2.3: dénonciation et révision**

### 2.3.1 Dénonciation

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

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

### 3.2.1 Révision

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

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;

[Tapez un texte]

- l'accord ne pourra être révisé que par un avenant conclu selon les formes légales prévues pour la signature des accords d'entreprise

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

### **3.3 : Règlement des litiges**

Les contestations pouvant naître de l'application de l'accord se régleront, si possible, à l'amiable, entre les parties signataires. A défaut de règlement à l'amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente

## **4 . Publicité**

Le présent accord a été signé en 5 exemplaires originaux, un pour chaque partie signataire. En application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, 2 exemplaires dont une version sur support papier et une version sur support électronique seront déposés auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature de l'accord.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes du même lieu, accompagné des documents nécessaires à l'enregistrement.

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

Cet accord sera également communiqué aux Comités d'entreprise et au CCE pour information ainsi qu'aux CHSCT [et délégués du personnel](#).

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

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

Les formalités de dépôt seront opérées par l'entreprise.

[Tapez un texte]

Fait à Boulogne-Billancourt, le xxxxxx 2010

Pour la Direction

Pour les organisations syndicales :

Pour le Syndicat CFDT

Pour le Syndicat CFTC