

## ACCORD SUR L'HARMONISATION DE L'ASTREINTE

---

Entre :

la Société SLCA, représentée par Mademoiselle Cécile MARAIS, Responsable Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT représentée par : M Jean-Claude LOREK
  
- Pour la CFE-CGC représentée par : M Serge PRADELLA
  
- Pour la CFTC représentée par : M Mario AZZOLINA
  
- Pour la CGT représentée par : M Bernard COENEN

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :



  
1  
CF CB 

## Préambule

Dans le cadre du transfert (Article L 122-12) d'une partie du personnel de la Société Aircelle Meudon vers la société SLCA, les parties conviennent de négocier le présent accord afin d'adapter l'accord sur l'harmonisation de l'indemnité d'astreinte en date du 22 juin 2004 applicable à l'ensemble du personnel transférés.

Par le présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales marquent leur volonté d'harmoniser les dispositions d'attribution de la prime d'astreinte versée au salarié.

L'objectif du présent accord est de permettre à l'ensemble du personnel SLCA de bénéficier d'une disposition homogène pour l'attribution de la prime d'astreinte dans l'ensemble des établissements SLCA.

Dans un souci de professionnalisme, sans porter préjudice aux intérêts des salariés, afin d'œuvrer pour une maintenance industrielle performante en adéquation avec les besoins techniques disponibles, de garantir l'optimisation des actifs industriels de l'entreprise, d'assurer la bonne marche, la compétitivité et la pérennité de l'entreprise, d'améliorer les capacités de réactions aux demandes de la clientèle, les parties au présent accord décident de mettre en œuvre au sein de l'entreprise un régime d'astreinte.

## Article 1 – Objet

L'objet du présent accord est de fixer le mode d'organisation ainsi que les règles d'indemnisation de l'astreinte pour l'ensemble des salariés de SLCA.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-4 bis du code du travail (loi n°2003-47 du 17 janvier 2003).

## Article 2 – Catégories de salariés concernées par le régime d'astreinte.

Potentiellement, toutes les catégories de salariés peuvent être soumis au régime d'astreinte.

Il sera fait appel en priorité au volontariat.

## Article 3 – Période d'astreinte

Les salariés visés à l'article 2, sont tenus de rester disponibles en dehors de leur horaire habituel de travail, à leur domicile ou à proximité en vue d'une intervention possible à tout moment sur le matériel de l'entreprise ou celui des clients que ce soit en semaine, le samedi, le dimanche ou un jour férié.

## Article 4 – Modalités d'information des salariés de la programmation des jours d'astreinte

Chaque salarié sera informé du programme de ses jours d'astreinte avant la date de mise en application. L'information se fera selon la modalité suivante : note de la hiérarchie affichée dans le service.

En cas de circonstances exceptionnelles, la date prévue pour un ou plusieurs jours d'astreinte pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance d'un jour franc. Cette modification interviendra selon la modalité suivante : par mail ou information écrite en l'absence de mail.

Il sera remis à chaque salarié placé en astreinte, une fois par mois, un document récapitulatif son temps passé en astreinte. Ce document indiquera également la compensation perçue par le salarié pour le temps passé en astreinte.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, initials 'C7' and 'CB' in the bottom center, and a signature 'JL' on the right.

## Article 5 – REMUNERATION DES JOURS D'ASTREINTE

### 5.1 – Le temps de mise à disposition

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention au service de l'entreprise n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir sur le matériel de l'entreprise ou celui des clients pendant leur temps de repos quotidien ou leur temps de repos hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Toutefois, le salarié bénéficiera, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, d'une indemnité compensatoire forfaitaire calculée sur la base suivante :

- astreinte jour/semaine (du lundi au vendredi)	1 unité de base astreinte (uba)
- astreinte samedi	2 unités de base astreinte (uba)
- astreinte dimanche	3 unités de base astreinte (uba)
- jour férié	3 unités de base astreinte (uba)

#### Exemple :

- Semaine du lundi au lundi		
5 nuits semaine	= 5 x 1 uba	5 uba
1 samedi	= 1 x 2 uba	2 uba
1 dimanche	= 1 x 3 uba	<u>3 uba</u>
	<u>Total</u>	10 uba

-Valeur de l'unité de base d'astreinte (uba) : 18,07 € brut (valeur au 01/01/2007)

Cette indemnité est revalorisée des augmentations générales, au date d'application.

### 5.2 – Le temps d'intervention

Le temps d'intervention est un temps de travail effectif pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation du temps de travail.

Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux salariés qui ont un contrat en référence horaire.

#### 5.2.1. – INTERVENTION SUR SITE

##### 5.2.1.1. - TEMPS DE TRAJET DE RAPPEL

Disposition forfaitaire :

- trajet AR rappel jour (6h-21h) :	1 x Taux horaire de l'intervenant
- trajet AR rappel nuit (21h-6h) :	1,5 x Taux horaire de l'intervenant

*Handwritten signatures and initials:*  
JL  
CT  
CB  
[Signature]

Le temps de trajet AR pris en compte sera le temps réel, si celui-ci est supérieur au temps forfaitaire.

Les trajets en véhicule personnel sont remboursés sur note de frais au barème des indemnités kilométriques applicable pour les déplacements.

Les trajets en taxi sont pris directement en charge ou remboursés par note de frais par la Société.

#### **5.2.1.2. - TEMPS DE L'INTERVENTION SUR SITE**

Le temps d'intervention est pris en compte sur la base du temps réel passé sur site, arrondi à la demi-heure supérieure avec un plancher d'une heure. Ce temps est augmenté des majorations légales ou conventionnelles en matière de temps de travail.

*Exemple indicatif :*

- intervention de 25 mn	⇒	1 h
45 mn	⇒	1 h
1 h 15 mn	⇒	1 h 30
1 h 45 mn	⇒	2 h
etc .....		

#### **5.2.2. – INTERVENTION HORS SITE**

L'intervenant d'astreinte peut être amené du fait des moyens d'intervention (documentation, moyens de télécommunication...) à opérer du lieu où il se trouve hors site (domicile, autre lieu de résidence momentané).

Le temps d'intervention est pris en compte sur la base du temps réel passé hors site, arrondi à la demi-heure supérieure avec un plancher d'une heure.

#### **5. 3. – CAS PARTICULIER DES CADRES EN FORFAIT JOURS**

Le temps d'intervention comprenant également le temps de trajet est pris en compte sur la base d'un forfait égal à une demi-journée de travail effectif pour une intervention, sur site ou hors site, inférieure ou égale à une demi journée. Au-delà, une journée complète de travail effectif sera prise en compte.

Ce temps donne lieu, au choix du personnel à récupération selon les conditions définies à l'alinéa précédent (1/2 journée ou une journée complète) ou à une indemnité forfaitaire de 60€.

Les frais kilométriques domicile-site d'intervention (aller/retour) sont indemnisés sur note de frais selon le barème en vigueur.

## **Article 6 – MOYENS**

L'intervenant d'astreinte dispose de moyens techniques et de communication nécessaires (téléphone mobile, ordinateur portable si besoin....) pour assurer leur mission dans des conditions de sécurité adaptées.

## **Article 7 – APPLICATION DES DISPOSITIONS LEGALES SUR LA DUREE DU TRAVAIL**

Ce temps d'intervention est considéré comme temps de travail effectif. Il s'effectue dans le cadre de la l'application de l'ensemble de la réglementation du temps de travail en vigueur (Article L220-1 et L221-4 du code du travail).

## **Article 8 – DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée prenant effet à compter de la date de signature de l'accord.

## **Article 9 – DENONCIATION OU REVISION DE L'ACCORD**

En cas de difficultés d'application , les dispositions du présent accord peuvent être révisées par avenant négocié, dans les cas où ses conditions et modalités de mise en oeuvre ne correspondraient plus aux principes ayant présidé à son élaboration.

L'accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires en application de l'article L.132-8 du Code du Travail.

*(Handwritten signatures and initials)*  
CJ  
CB  
JL

## Article 10 – COMMUNICATION ET DEPOT

Le présent accord fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires, à l'initiative de SLCA.

Fait à *Fleurance*

le *7/03/2007*

Pour SLCA,  
Le Responsable RH



**Cécile MARAIS**

- Pour la CFDT représentée par :

M Jean-Claude LOREK



- Pour la CFE-CGC représentée par :

M Serge PRADELLA



- Pour la CFTC représentée par :

M Mario AZZOLINA



- Pour la CGT représentée par :

M Bernard COENEN



RESSOURCES HUMAINES

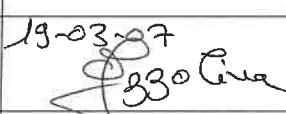


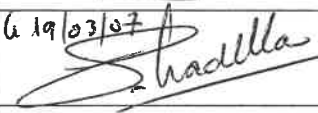
Florange, le 19 mars 2007

Objet : **Notification**

**Accord sur l'harmonisation de l'astreinte signé le 07 mars 2007 à Florange.**

**Accord remis en main propre contre décharge**

Par la présente j'accuse réception de l'accord sur l'harmonisation de l'astreinte :

NOM-PRÉNOM	ORGANISATION SYNDICALE	DATE ET SIGNATURE
AZZOLINA Flavio	CFTC	19-03-07 
coenen Bernard	CGT	19/03/07 
LOREN Jean-Claude	CFTS	
PRADELLA Serge	CFE-CGC	le 19/03/07 

C. MARAIS