

ACCORD RELATIF AU TRAITEMENT ET A L'INDEMNISATION DES ASTREINTES

Entre

Les Sociétés composant l'UES Amont/Holding et l'UES Aval.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales signataires, représentatives dans l'ensemble du périmètre défini ci – dessus,

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord définit le cadre de recours aux astreintes au sein des Entreprises composant l'UES Amont/Holding et l'UES Aval.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du présent accord feront l'objet d'au moins une réunion au sein de chaque UES.

Les parties expriment leur volonté de traiter, au sein de chacune des U.E.S., le recours aux astreintes de façon homogène et cohérente entre les différents groupes de métiers.

Chaque mise en place d'un système d'astreinte donnera lieu à une information/consultation préalable des instances représentatives du personnel concernées.

ARTICLE 1 – PERSONNEL CONCERNÉ

Sont concernés par le présent accord de groupe, les salariés des sociétés signataires, travaillant en France, hors cadres de position supérieure (coefficient 880 pour les salariés relevant de la CCNIP et Groupe d'Emploi 19 pour le personnel Elf E.P.).

ARTICLE 2 – PÉRIODE D'ASTREINTE

- Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 bis du Code du travail, la période d'astreinte s'entend comme la 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 du temps de travail effectif.

W

SIA - J

16 201
1
R

- Durée de l'astreinte . Elle peut prendre quatre formes :
 - La semaine, soit 7 jours consécutifs, hors heures ouvrées, qui constitue la période d'astreinte usuelle.
 - L'astreinte dite de « jours ouvrés » qui couvre la période hors heures ouvrées allant du lundi soir au vendredi matin.
 - L'astreinte dite de « week-end » qui couvre la période allant du vendredi soir au lundi matin.
 - L'astreinte dite de « nuit » qui couvre la période allant du soir d'un jour au matin du jour suivant.
- La notion d'astreinte est à distinguer des notions de permanence et de rappel :
 - La permanence consiste dans le fait de devoir assurer une présence sur le lieu de travail, en dehors des horaires habituels de travail.
La permanence est organisée et partagée entre les membres de l'équipe.
Le temps passé en permanence constitue du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.
 - Le rappel consiste dans le fait d'être appelé pendant une période de repos et en dehors d'un système d'astreinte.
Le rappel, qui par définition n'est pas organisé, doit demeurer exceptionnel.
Le temps d'intervention constitue du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

ARTICLE 3 – TYPES D'ASTREINTES

Dans le cadre des périodes d'astreintes telles que définies à l'article 2, on distinguerá l'astreinte de 1^{er} niveau et l'astreinte de 2^{ème} niveau :

- Est en astreinte de 1^{er} niveau, le salarié d'une des sociétés parties à l'accord qui, en cas de demande est celui qui interviendra directement de manière opérationnelle, sur site ou à distance, en vue de prendre toute mesure adaptée à la situation. L'astreinte de 1^{er} niveau peut être assurée par tout salarié habilité par sa hiérarchie.
- L'éventuelle mise en œuvre d'une astreinte de 2^{ème} niveau implique nécessairement la mise en place préalable d'une astreinte de 1^{er} niveau avec des salariés des sociétés parties à l'accord.
- Est en astreinte de 2^{ème} niveau, le salarié d'une des sociétés parties à l'accord, qui, contacté par un salarié en astreinte de 1^{er} niveau, aura, à la sollicitation de ce dernier, à prendre des décisions nécessitées par la situation.
L'astreinte de 2^{ème} niveau intervenant en support de l'astreinte de 1^{er} niveau, elle suppose ainsi une probabilité de dérangement et d'intervention beaucoup plus réduite que celle-ci.
- Dans un même établissement, plusieurs astreintes d'un même niveau peuvent co-exister.

W
JA-
\$

x 2
NB

ARTICLE 4 – INFORMATION DES SALARIÉS ET DÉLAI DE PRÉVENTANCE

Il sera fait appel en priorité au volontariat lors de l'établissement des listes et plannings d'astreintes. La hiérarchie établira les plannings des astreintes en évitant également, sauf impossibilité, qu'un même salarié soit d'astreinte successivement plusieurs semaines. Un salarié ne peut être d'astreinte pendant les périodes de prise de congés payés ou repos RTT convenues avec sa hiérarchie.

Les salariés sont informés des périodes durant lesquelles ils seront d'astreinte au moins 15 jours avant la date de début de ces périodes.

L'information des salariés sur l'existence et les modalités de mise en œuvre de l'astreinte sera faite par tous moyens adaptés. En particulier, elle sera portée à la connaissance du salarié préalablement à sa prise de fonction.

En cas de circonstances exceptionnelles, et tout en privilégiant l'appel au volontariat, le délai d'information préalable des salariés pourra être réduit jusqu'à 1 jour franc avant la date de début de la période d'astreinte. Dans ce cas, le refus du salarié d'être d'astreinte devra être justifié. Tout engagement financier pris par le salarié sur la période d'astreinte et qu'il n'aurait pu honorer du fait de celle-ci lui sera remboursé.

Les Directions ou services concernés détermineront et mettront à disposition les moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de l'astreinte (liste de contacts, téléphone portable, ...).

ARTICLE 5 – INTERVENTION DES SALARIÉS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ASTREINTE

Les salariés d'astreinte doivent être téléphoniquement joignables en permanence et être en mesure d'intervenir dans un délai rapproché, défini par l'entité concernée.

Dans certains cas, définis par l'entité concernée et conformément aux dispositions réglementaires conventionnelles ou de sécurité, ils doivent pouvoir résider à proximité de l'établissement. A ce titre ils bénéficient, en matière de prêts immobiliers, des mêmes majorations que celles liées à la mobilité en France.

ARTICLE 6 – COMPENSATION DE LA PÉRIODE D'ASTREINTE

La période d'astreinte donne lieu à une compensation, ceci pour toutes les catégories de personnel concernées par le présent accord, et qu'il y ait ou non intervention, selon les modalités suivantes :

- Pour 7 jours d'astreinte consécutifs : 2 jours de récupération ou 7% du traitement mensuel de référence (annexe 1) avec un plancher de 380€.
- Pour une période d'astreinte de « jours ouvrés » comme pour une période d'astreinte de « week-end » telles que définies à l'article 2 : 1 jour de récupération ou 3, 5% du traitement mensuel de référence (annexe 1) avec un plancher de 190€

SA = X

16
je 3
X

- Pour une astreinte d'une nuit : 1% du traitement mensuel de référence (1) avec un plancher de 54,29€.
- Sauf pour l'astreinte d'une nuit, le salarié a la possibilité de choisir l'une ou l'autre des deux modalités de compensation. Il pourra exercer ce choix, à l'occasion de chaque période d'astreinte, sans panachage possible toutefois pour une même période d'astreinte.
- Les planchers d'indemnisation des périodes d'astreintes sont indexés sur les augmentations collectives annuelles des salaires en pourcentage des Sociétés des UES Amont et Aval parties à l'accord.
- Il sera accordé 1/2 journée de récupération ou 2,3% du traitement mensuel de référence par jour férié survenant un jour habituellement ouvré de la période d'astreintes.
- En cas de récupération, à intervenir dans les trois mois, celle-ci se fera par durée minimale d'1/2 journée, la 1/2 journée se comprenant comme la matinée ou l'après-midi.

ARTICLE 7 – COMPENSATION DU TEMPS D'INTERVENTION

Toute intervention, sur site ou à distance, durant une période d'astreinte, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel, en complément des dispositions de l'article 6.

Le temps de trajet effectué par le salarié pour se rendre sur le lieu de l'intervention et pour en revenir constitue également du temps de travail effectif.

7.1 salariés en astreinte dont la durée de travail est exprimée en heures :

En cas d'intervention, les salariés concernés percevront : le paiement des heures travaillées tel qu'énoncé à l'article 413 de la CCNIP à savoir : majoration de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50% pour les heures au-delà de la 8^{ème} heure supplémentaire.

En outre, les salariés concernés percevront le paiement d'une majoration dite d'inconfort de 33% sur les heures effectivement travaillées dans les conditions énoncées à l'article 415 de la CCNIP.

7.2 salariés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours :

Pour les salariés dont la durée de travail est exprimée en forfait jours, la rémunération de l'intervention est égale à un forfait représentant :

Astreintes de 1^{er} niveau : 2,3% de la rémunération mensuelle de référence par jour d'astreinte où il y aura eu intervention.

Astreintes de 2^{ème} niveau : 0,3% de la rémunération mensuelle de référence par jour d'astreinte où il y aura eu intervention

W

F

SA

yc

4

11
R

ARTICLE 8 – COMPATIBILITÉ REPOS / ASTREINTES

La période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées aux articles L 220-1 (repos quotidien) et L 221-4 (repos hebdomadaire) du Code du travail. L'astreinte ne réduit donc pas les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Lorsqu'une intervention a lieu durant la période d'astreinte, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Afin que les durées minimales de repos légales et conventionnelles soient respectées, le repos compensateur pourra être pris dès la première journée de travail suivant l'intervention.

ARTICLE 9 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS OCCASIONNÉS

Les frais occasionnés par la période d'intervention sont remboursés conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de frais professionnels.

ARTICLE 10 – SUIVI DES ASTREINTES

Dans tous les cas, un compte – rendu de fin d'intervention doit être rédigé par le salarié en indiquant : la date et le temps d'intervention, l'objet et la personne l'ayant contacté.

Le salarié transmet ce compte – rendu à sa hiérarchie.

En fin de mois, il sera remis à chaque salarié ayant été d'astreinte un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document est conservé pendant une durée d'un an.

Une fois par an, un point relatif au bilan des astreintes sera inscrit à l'ordre du jour des Comités d'Etablissement y ayant eu recours ou des commissions compétentes.

ARTICLE 11 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2005.

Les parties reconnaissent que les dispositions du présent protocole d'accord se substituent de plein droit à toutes autres dispositions antérieures de même nature ou ayant le même objet, qu'elles soient conventionnelles, réglementaires ou issues d'usages.

ARTICLE 12 – RÉVISION - DÉNONCIATION

La demande de révision ou de dénonciation, devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera, conformément à l'article L.132-8 du Code du travail, à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

W
SA

J

W
5

H
J

En cas de demande de révision, les discussions commenceront dans le mois suivant la réception de la lettre de notification.

ARTICLE 13 – FORMALITÉS DE DÉPÔT

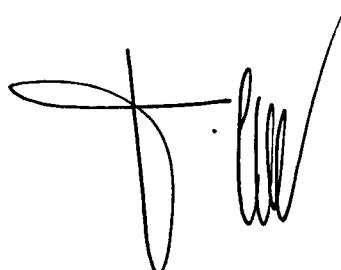
Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires originaux signés des parties à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine.

Il sera également déposé un exemplaire du présent accord au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Nanterre conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 alinéa 2 du Code du travail.

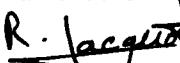
Fait à Courbevoie, le 21 novembre 2005

En 20 exemplaires originaux

Pour la Direction



Pour les Organisations Syndicales
Les Coordinateurs Groupe

CFDT 
CFE-CGC 
CFTC 
CGT 
CGT-FO 

CFE-CGC 



(1) Le salaire mensuel de référence est défini en annexe 1.

ANNEXE 1 : DEFINITION DU SALAIRE MENSUEL DE REFERENCE PRIS EN COMPTE POUR CE PROTOCOLE

Salaire mensuel de référence pour Total SA, Total France et Total Lubrifiants :

- Salaire de base + prime d'ancienneté + harmonisation retraite + harmonisation changement d'employeur + harmonisation rémunération.

Salaire mensuel de référence EIF/EP :

- Salaire de base + MACO + prime d'ancienneté

*AS
u
SP -*

*u
7
16*