



Accord relatif à la mise en place du dispositif « cadre d'astreinte »

ENTRE :

La Société ENGIE Energie Services SA, dont le siège social est situé Tour Voltaire, 1 place des Degrés – 92059 Paris La Défense, représentée par Olivier GHIENNE, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, chacune dûment représentée :

Pour la CFDT, Monsieur Jean Jacques KERVINIO
Pour la CGT, Monsieur Stéphane GALIAY
Pour la CGT-FO, Monsieur Yvan PAYAN
Pour la CFE-CGC, Monsieur Patrick LASNIER-CONFOLANT

D'autre part,

ENGIE Energie Services
Tour Voltaire – 1, place des Degrés
92059 La Défense Cedex, France

T +33 (1) 41 20 10 87

ENGIE Energie Services : SA au capital de 698 555
RCS Nanterre 552 046 955 – APE 3530Z
S17GE Social : 1, place des Degrés – 92800 Puteaux, France

ob PLC



PREAMBULE

La Direction de l'entreprise et les Délégations Syndicales Centrales, dans la continuité des travaux de la conférence sociale des 7&8 avril 2015, se sont réunies à de nombreuses reprises en 2015 et 2016 afin d'examiner les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour améliorer le fonctionnement de l'astreinte.

Au titre des questions relatives à l'organisation et à la mise en œuvre de l'astreinte, il a été souhaité que celle du recours au cadre d'astreinte soit l'objet d'un accord spécifique.

C'est l'objet du présent accord.

Article 1 – Rappel - Définition de l'astreinte

L'astreinte correspond à 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.

Article 2 – Rappel - Gestion des situations exceptionnelles

Tout technicien intervenant en astreinte doit pouvoir être à même de joindre un responsable pour répondre à des questions d'urgence technique et organisationnelle, de risques graves au plan humain ou au titre des installations, à ce titre un cadre astreinte peut être mobilisé.

Article 3 – Mise en place d'un cadre d'astreinte

3.1 - Conditions de mise en place

Conformément à la préconisation N°10 de l'Accord du 30 mars 2005 relatif à l'organisation et à la sécurité du Service d'Intervention d'Urgence, « *certaines situations exceptionnelles conduisent à un besoin de recours à un cadre d'astreinte : questions de relationnel clients, pour des questions de sécurité « avant » (à la différence de la cellule de crise) »*.

La mise en place d'un cadre d'astreinte dans l'entité est laissée à l'appréciation du Directeur d'Agence/Business Line, en fonction des contraintes locales et des exigences contractuelles.

La mise en place d'un cadre d'astreinte n'est par conséquent ni obligatoire, ni systématique.

3.2 – Typologies de mise en place

Les parties signataires conviennent de distinguer deux types de mise en place possible :

- La mise en place du principe d'un cadre d'astreinte dit permanent c'est-à-dire 365 jours/an
- La mise en place d'un cadre d'astreinte, dit exceptionnel, destiné à garantir l'assistance d'urgence, dans le cadre de situations exceptionnelles,



L'organisation et la mise en place du dispositif est porté à la connaissance des membres du CHSCT.

Le cadre d'astreinte appartient au personnel relevant de la position Cadre (notamment Directeur des Activités Opérationnelles, Responsable de Département, Responsable Technique, Responsable commercial, Responsable d'Equipe d'Exploitation).

Article 4 – Périmètre d'intervention

Le champ d'action du cadre d'astreinte est défini par le Directeur d'Agence/Business Line : le cadre d'astreinte sera susceptible d'intervenir sur l'ensemble du périmètre d'Agence/Business Line.

Par cadre d'astreinte, on entend les formes de disponibilité du personnel qualifié (tel que défini à l'article 3 de l'accord d'astreinte) appelé à répondre en dehors des heures de travail (nuit, weekend, jours fériés) dans les cas suivants :

- Mise en place d'un relais en cas de débordements au niveau du technicien d'astreinte
- Difficultés techniques
- Relationnel client
- Prise de décision notamment sur la durée du travail
- Circonstances exceptionnelles en matière de sécurité

Il est sollicité soit par le Centre d'Appels National, soit par le personnel d'astreinte directement.

Article 5 – Organisation du planning du cadre d'astreinte

Le principe retenu est celui d'une organisation hebdomadaire et par roulement, dans le but de garantir la disponibilité des salariés concernés ainsi que la continuité de service.

Plage couverte dans la semaine civile par le cadre d'astreinte (périodes non ouvrées) :

- Nuit
- Jours fériés
- Samedi/Dimanche

Article 6 – Indemnisation du cadre d'astreinte

Afin de tenir compte des conditions d'exercice et de la sujétion particulière liée la mise en place de cette organisation, le cadre d'astreinte perçoit une indemnité journalière de 16,5 €. Cette indemnité est doublée les jours fériés. Ainsi pour une semaine complète le montant s'élève à :

- 115,5 € bruts (sans jour férié)
- 132 € bruts (comportant un jour férié)



Article 7 – Substitution

Les dispositions du présent accord ont vocation à se substituer intégralement aux règles et dispositions en vigueur dans l'entreprise et ayant le même objet ; que ces règles et dispositions aient été instituées au niveau national et/régional, tant par voie conventionnelle, que par décision unilatérale, ou par voie d'usage.

Article 8 - Durée – Modification - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

8.1 - Révision de l'accord

Conformément aux articles L 2261-7 et 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Direction et les Organisations syndicales se réuniront alors dans un délai de 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions de présent accord qu'il modifiera.

8.2 - Dénonciation de l'accord

Conformément aux articles L 2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

Il est expressément prévu que l'accord pourra être dénoncé partiellement, chaque disposition du présent accord pourra être dénoncée séparément sans porter atteinte à la validité des autres dispositions de l'accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L 2231-6 du code du travail.

La Direction et les Organisations Syndicales se réuniront alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé par l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de 3 mois.

so

PLC



Article 9. Dépôt de l'accord et publicité

En application de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) .

Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre par lettre recommandée avec AR.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

En application des articles R 2262-1 et R 2262-2 du code du travail, le présent accord sera intégré dans la base de données unique, sera transmis aux représentants du personnel et affiché au sein de chaque établissement concerné.

Fait à la Défense, le 15 décembre 2016

Pour la Direction : Olivier GHIENNE

Pour la CFDT : Jean Jacques KERVINIO Pour FO : Yvan PAYAN

Pour la CGT : Stéphane GALIAY

Pour CFE-CGC : Patrick LASNIER-CONFOLANT

