

ACCORD COLLECTIF RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE L'ASTREINTE

ENTRE :

La société ENGIE ENERGIE SERVICES, Société Anonyme au capital de 1 083 555 072 euros, dont le siège social est situé 1 place Samuel de Champlain Faubourg de l'arche, 92930 Paris, la Défense, représentée par Philippe Sarre, agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ci-dessous, dûment habilitées à signer le présent accord :

Le syndicat CGT, représenté par Brahim BORNJ en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFDT, représenté par Stéphane BEGUIN en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFE-CGC, représenté par Patrick LASNIER-CONFOLANT en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat FO, représenté par Michel DIRIX en sa qualité de Délégué Syndical.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| PREAMBULE | 4 |
| CHAPITRE 1 : DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION | 5 |
| Article 1 – DEFINITION | 5 |
| Article 2 – CHAMP D'INTERVENTION | 5 |
| CHAPITRE 2 : DISPOSITION APPLICABLES AU PERSONNEL OETAM | 7 |
| Article 3 – CONDITIONS DE REALISATION DE L'ASTREINTE | 7 |
| Article 3.1 - Principes généraux..... | 7 |
| Article 3.2 - Situation des salariés âgés de 55 ans et plus | 7 |
| Article 3.3 - Situations particulières liées à la situation personnelle du salarié..... | 8 |
| Article 3.4 - Situations particulières liées aux activités extra professionnelles du salarié | 8 |
| Article 4 – ORGANISATION DE L'ASTREINTE | 8 |
| Article 4.1 – Généralités et utilisation du véhicule de service | 8 |
| Article 4.2 - Planning type et cycle d'astreinte | 9 |
| Article 4.3 - La périodicité de l'astreinte..... | 9 |
| Article 4.4 - La planification de l'astreinte | 9 |
| Article 4.5 – Suivi de de l'astreinte | 10 |
| Article 4.6 - Le remplacement d'un technicien d'astreinte | 10 |
| Article 4.7 – Analyse des interventions | 11 |
| Article 5 - L'INCIDENCE DE L'ASTREINTE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL..... | 12 |
| Article 5.1 Temps de repos journalier pour le personnel en astreinte – Dérogation au repos quotidien de 11 heures en cas d'intervention..... | 12 |
| Article 5.2 – Conditions d'exercice du temps de repos journalier et compteur de « Repos Légal Astreinte »..... | 12 |
| Article 5.3 – Articulation entre le repos quotidien et les heures d'intervention | 13 |
| Article 5.4 – Articulation entre le repos hebdomadaire et les heures d'intervention | 13 |
| Article 6 – COMPENSATION FINANCIERE DE L'ASTREINTE..... | 14 |
| Article 6.1 - La rémunération du temps d'intervention..... | 14 |
| Article 6.3 – Traitement spécifique des nuits du 24 et du 31 décembre | 15 |
| Article 6.4 – Paiement du technicien de remplacement d'astreinte au pied levé | 15 |
| Article 6.5 – Frais de repas en astreinte..... | 16 |
| CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL CADRE | 17 |
| Article 7 – Rappel - Gestion des situations exceptionnelles | 17 |

| | |
|---|-----------|
| Article 8 – Mise en place d’un cadre d’astreinte | 17 |
| Article 8.1 - Conditions de mise en place..... | 17 |
| Article 8.2 –Typologies de mise en place | 17 |
| Article 9 – Périmètre d’intervention..... | 18 |
| Article 10 – Organisation du planning du cadre d’astreinte | 19 |
| Article 11 – Suivi des interventions..... | 19 |
| Article 12 – Indemnisation du cadre d’astreinte | 19 |
| CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES..... | 21 |
| Article 13 – Durée et entré en vigueur | 21 |
| Article 14 – Révision..... | 21 |
| Article 15 – Dénonciation | 21 |
| Article 16 – Commission de suivi..... | 22 |
| Article 17 – Formalité de dépôt et publicité..... | 22 |
| Annexe 1 : Intégration du technicien dans l’astreinte | 23 |
| Annexe 2 : Accompagnement du technicien dans l’astreinte..... | 24 |
| Annexe 3 : Connaissance des installations | 25 |
| Annexe 4 : Types d’organisation d’astreinte..... | 26 |
| Annexe 5 : Articulation entre le repos quotidien et les heures d’intervention..... | 27 |
| Annexe 6 : Articulation entre le repos hebdomadaire et les heures d’intervention | 28 |

PREAMBULE

Conformément à leur engagement de négocier un accord spécifique portant sur les astreintes, la Direction et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise se sont réunies afin de définir et encadrer leur organisation au sein de l'entreprise.

La Direction et les organisations syndicales ont voulu intégrer au présent accord les dispositions contenues dans l'accord du 15 décembre 2016 relatif à la mise en place du dispositif "cadre d'astreinte". L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est d'avoir réuni en un seul document les dispositions concernant l'astreinte pour les OETAM et pour les Cadres. Cela permet d'avoir une meilleure clarté des dispositifs existants. Le présent accord vient se substituer intégralement à l'accord relatif à la mise en place du dispositif "cadre d'astreinte" signé le 15 décembre 2016.

Par le présent accord, les parties aspirent à clarifier les règles d'organisation et d'intervention en astreinte pour en fluidifier le fonctionnement et reconnaissent l'importance de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en cherchant à réduire les interventions en dehors des heures de travail.

A cet effet, les parties ont notamment mené des réflexions au travers d'un groupe de travail dédié aux astreintes, puis la Direction a ouvert une négociation portant sur l'organisation de l'astreinte au sein d'ENGIE Energie Services.

Les parties se sont rencontrées au cours de réunions qui se sont tenues les :

- 12 juillet 2023
- 12 septembre 2023
- 27 septembre 2023
- 26 février 2024
- 20 mars 2024
- 09 avril 2024
- 25 juin 2024
- 27 septembre 2024
- 26 novembre 2024
- 08 janvier 2025
- 21 janvier 2025

Ainsi, le dispositif d'astreinte a pour finalité d'assurer, en dehors du temps de travail habituel, la continuité de fonctionnement de certains matériels et équipements sous contrat, ou de porter assistance à ses clients, en répondant à des événements fortuits et ponctuels dans les limites fixées par le présent accord par une intervention d'un salarié désigné et qualifié à cet effet, soit à distance, soit avec un déplacement sur le site d'intervention.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 3121-9 et suivants du Code du travail. Il permet de déterminer les principes d'organisation en astreintes au sein de l'entreprise.

Les modalités d'organisation qui y sont définies complètent les dispositions actuellement en vigueur en matière d'aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 1 : DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – DEFINITION

L'article L3121-9 du Code du Travail précise qu'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.

Il ressort de ces dispositions que la période d'astreinte n'est pas considérée comme une période de travail effectif, seuls les temps d'intervention et les temps de déplacement associés, à l'aller comme au retour, sont considérés comme du temps de travail effectif.

Article 2 – CHAMP D'INTERVENTION

Le champ d'intervention du personnel de service dans le cadre des astreintes est limité :

- aux interventions de dépannage nécessaires au maintien en fonctionnement des installations : l'activité de dépannage pendant l'astreinte est ainsi justifiée par les demandes d'intervention liées à une défaillance de fonctionnement des installations présentant un risque pour la sécurité des biens et des personnes ou un arrêt complet du service (chauffage, eau chaude sanitaire). Dans certains secteurs spécifiques (tels que les environnements hospitaliers, évènementiels, Data-Center, ou industriels), l'astreinte peut également couvrir la production de froid.

- à la prise de mesures conservatoires sur les installations sous contrat, afin d'assurer la sécurité des personnes et des matériels.

Par intervention, il y a lieu d'entendre les opérations pouvant être effectuées par un seul salarié, pour permettre de localiser, sans outillage lourd, encombrant ou spécifique, les causes des anomalies de fonctionnement.

Sont exclus les travaux neufs, les modifications d'installations, les opérations de maintenance programmables, les opérations de mise en service, de purges et d'arrêt des installations ainsi que les interventions de maintenance et/ou les travaux commencés durant les heures ouvrées.

Sont exclus des opérations de dépannage : les gros travaux de remise en état des installations, les opérations nécessitant le changement de pièces non disponibles ou non accessibles, les opérations nécessitant l'intervention d'une main d'œuvre relevant d'autres spécialités, la fourniture de pièces détachées, les démarrages et les arrêts de chauffe, les modifications de programmation des installations...

Exemples non exhaustifs d'intervention n'entrant pas dans le champ de l'astreinte :

- Redémarrer une chaudière biomasse ou une cogénération lorsqu'il y a une relève gaz
- Activités d'auto-contrôle ou programmées du week-end (analyse de bassin, réglage de combustion, etc...)

Une astreinte permet à tout moment et en toutes circonstances, de garantir la sécurité des personnes et des biens, sur les installations dont elle assure la responsabilité.

En cas d'avarie technique, de :

- **Mettre en sécurité les installations**
- **Si possible, maintenir le service aux usagers (dépannage/petits travaux) en démarrant un moyen de secours. Sinon, prendre les mesures permettant de limiter l'impact des avaries sur le service.**

Le technicien a l'autonomie pour décider de la nécessité d'une intervention en fonction de son évaluation de la situation. Il peut choisir de maintenir le service ou de prendre des mesures conservatoires sans avoir à consulter systématiquement le cadre d'astreinte, sauf en cas de situations critiques nécessitant une coordination plus étroite. Cette autonomie est essentielle pour assurer une gestion rapide et efficace des interventions.

Précisions sur la gestion des pannes nécessitant des travaux d'envergure

Lorsqu'une panne, notamment dans le cadre de l'activité réseaux, implique des travaux urgents de grande envergure pour la remise en état des installations, ou nécessite l'intervention de compétences relevant d'autres spécialités (comme la plomberie, l'électricité, etc.), celle-ci ne peut être gérée par le seul technicien d'astreinte.

Dans de telles situations, une cellule de crise spécifique doit être activée afin de coordonner les opérations nécessaires. Cette cellule de crise mobilisera les ressources adaptées pour garantir une intervention efficace, sécurisée, et conforme aux exigences techniques de la situation.

Le technicien d'astreinte pourra être amené à effectuer un premier diagnostic et à sécuriser temporairement l'installation si cela est possible, mais la prise en charge complète des travaux urgents devra s'effectuer avec le concours d'une équipe dédiée, disposant des compétences appropriées pour la résolution du problème.

CHAPITRE 2 : DISPOSITION APPLICABLES AU PERSONNEL OETAM

Article 3 – CONDITIONS DE REALISATION DE L'ASTREINTE

Article 3.1 - Principes généraux

Le technicien en astreinte susceptible d'intervenir en dehors des horaires de travail doit être qualifié pour intervenir, y compris quand cela est nécessaire, sur des installations techniques qu'il ne gère pas habituellement.

Pour ce faire, il doit posséder un niveau technique suffisant pour analyser la situation et la panne sur des installations variées et prendre en compte la sécurité des biens et des individus.

Le technicien doit obligatoirement remplir les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans,
- Être salarié de l'entreprise (hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation),
- Être titulaire du permis de conduire si les interventions nécessitent l'utilisation d'un véhicule de service,
- Expérience supérieure à 6 mois dans les métiers techniques de l'entreprise,
- Expérience de 1 mois à l'issue de la période d'essai,
- Pas de contre-indication médicale à l'exercice de l'astreinte,
- Connaissance des installations confiées et risques associés,
- Disposition des habilitations requises pour le périmètre d'intervention (habiligaz, électriques au minimum BR, vapeur, travail en hauteur, fluide frigorigène, etc).
- Être minimum au niveau 5 de la classification de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

Dès lors que le technicien remplit les conditions cumulatives ci-dessus, il est intégrable au service d'astreinte.

Enfin, pour permettre au salarié d'être bien préparé à l'astreinte (connaissance des procédures, compétences comportementales, connaissance des outils, présentation des sites,...), la société mettra en place un moment d'échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans les semaines précédant le début de l'astreinte afin d'aborder tous les sujets que le salarié doit connaître.

La liste des recommandations à suivre figure en annexe du présent accord.

Article 3.2 - Situation des salariés âgés de 55 ans et plus

Compte tenu de certaines contraintes particulières, la société s'efforcera, dans la mesure du possible, de dispenser les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

De plus, si les effectifs le permettent, une dispense partielle pourra être accordée se concrétisant par la réalisation de 6 astreintes par an maximum.

En tout état de cause, les demandes formulées par les salariés de plus de 60 ans seront acceptées après avoir respecté un délai de prévenance de 4 mois à compter de la réception de la demande.

Chaque réponse apportée aux salariés donne lieu à un échange avec son manager qui expliquera les raisons de la décision prise.

Par ailleurs, les salariés âgés de 55 ans et plus ont une journée de congé supplémentaire par année. Cette journée de congé sera acquise au 31 mai (l'âge est apprécié au 1er juin de l'année précédente) dès lors que le salarié aura réalisé au moins 5 semaines d'astreinte du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

La prise de cette journée sera réalisée à partir du 1er juin de l'année N et au plus tard le 31 mai de l'année N+1. Ce temps de repos supplémentaire ne pourra pas alimenter le compte épargne temps, ni faire l'objet d'un éventuel report, son objet étant d'accorder un temps de repos supplémentaire qui doit être réellement pris et pas reporté.

Article 3.3 - Situations particulières liées à la situation personnelle du salarié

Une attention particulière sera accordée à l'examen des situations individuelles de salariés qui pourraient justifier une dispense ou un aménagement de l'astreinte (exemples : proche aidant, parent isolé, état de grossesse, garde alternée, etc.).

Article 3.4 - Situations particulières liées aux activités extra professionnelles du salarié

Une attention particulière sera portée à l'examen des situations individuelles des salariés occupant des responsabilités dans le cadre de la sécurité civile, tels que les pompiers volontaires, les membres de la SNSM, les bénévoles de la Croix-Rouge et des services médicaux d'urgence, ainsi que le personnel engagé volontairement au service de leur collectivité nationale.

Article 4 – ORGANISATION DE L'ASTREINTE

Article 4.1 – Généralités et utilisation du véhicule de service

Durant la période d'astreinte, le technicien doit rester dans un périmètre lui permettant de respecter les délais contractuels ou réglementaires d'intervention.

Dans le but de permettre l'exercice des fonctions professionnelles, un véhicule de service est mis à disposition des salariés en capacité d'intervenir durant les périodes d'astreinte.

En dehors de l'astreinte, il est rappelé que l'utilisation d'un véhicule de service est strictement limitée à l'exercice des missions professionnelles et ne peut en aucun cas être utilisé à des fins personnelles.

Par exception et uniquement dans le cas de l'astreinte, l'usage personnel du véhicule de service par le technicien d'astreinte est autorisé pour vaquer à ses occupations dès lors que cette utilisation est dédiée à intervenir dans un périmètre lui permettant de respecter les délais contractuels ou réglementaires d'intervention.

Article 4.2 - Planning type et cycle d'astreinte

L'organisation courante de l'astreinte s'articule principalement du jeudi 8 heures (semaine A) au jeudi 8 heures (semaine B). Cependant, cette organisation n'est pas la seule envisageable et peut être adaptée en fonction des besoins spécifiques et des contraintes opérationnelles.

Il est rappelé que le repos préalable à la prise d'astreinte doit être systématique sur les équipes où il est régulièrement constaté des activités récurrentes en astreinte.

Il appartiendra au manager de prendre l'initiative de la planification de la journée avant astreinte.

D'autres dispositifs d'organisation peuvent être proposés s'ils sont adaptés à l'activité de l'EPEX et lorsque cela est possible (techniciens compétents et suffisants en nombre).

L'organisation des cycles d'astreinte peut être la suivante :

- Du lundi au vendredi : le technicien est d'astreinte par cycle de 24h de 8h à 8h le lendemain,
- Du vendredi au dimanche : le technicien d'astreinte le vendredi assure l'astreinte du week-end (vendredi matin 8h au lundi matin 8h).

Il est annexé au présent accord des plannings types d'organisation d'astreinte (annexe 4).

Article 4.3 - La périodicité de l'astreinte

La Convention Collective prévoit que l'astreinte ne devra pas être supérieure à sept jours consécutifs ou non (y compris les jours fériés habituels) dans une période de quatre semaines et ne devra pas comporter plus d'un dimanche.

Par dérogation et uniquement pour des situations exceptionnelles, notamment au regard de contraintes structurelles, cette périodicité peut être portée jusqu'à deux semaines non consécutives par période de quatre semaines.

Article 4.4 - La planification de l'astreinte

Afin de permettre aux salariés de s'organiser et d'avoir une visibilité trimestrielle, le planning prévisionnel sera établi et porté à la connaissance des salariés concernés pour le trimestre.

Toutefois, dans le cas où des contraintes d'exploitation l'imposeraient, le planning pourra être réaménagé sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai pourra être ramené à un jour franc, dans le cas de circonstances exceptionnelles. Exemples non limitatifs : maladie, accident, atteinte des seuils de durée de travail maximum.

Dans ce cas, le recours au volontariat sera privilégié pour le remplacement. A défaut de volontaire, le manager sera amené à désigner le salarié concerné par la modification du planning d'astreinte parmi le personnel technique.

Article 4.5 – Suivi de de l'astreinte

Le bulletin de paie récapitule le nombre d'heures d'astreinte effectuées par le salarié au cours du mois de paie et la compensation correspondante.

Article 4.6 - Le remplacement d'un technicien d'astreinte

Compte tenu des nombreux imprévus en période d'astreinte, il peut s'avérer parfois nécessaire de devoir remplacer un technicien d'astreinte, sans pouvoir disposer d'un délai de prévenance.

Ces situations, qui doivent rester exceptionnelles, peuvent se produire du fait de l'indisponibilité fortuite du technicien d'astreinte ou lorsqu'il a atteint soit la durée maximale de travail quotidien¹, soit la durée de travail maximum hebdomadaire²

Le technicien doit alors alerter au plus tôt le cadre d'astreinte pour permettre à celui-ci de prendre les dispositions transitoires nécessaires.

Le cadre d'astreinte a alors le choix entre les solutions suivantes :

- Si une astreinte de recours existe, le cadre d'astreinte doit donner consigne au centre d'appel (Anstel) de l'activer pendant la durée nécessaire au repos du technicien.
- A défaut, le cadre d'astreinte, après analyse de la situation peut :
 - Mettre le technicien d'astreinte au repos et décider de ne pas le remplacer. Les appels ultérieurs seront retransmis à l'exploitation le lendemain matin ou le matin du 1er jour ouvré qui suit.
 - Mettre le technicien d'astreinte au repos et faire appel à un autre technicien du secteur susceptible de prendre l'astreinte au pied levé. Le cadre d'astreinte devra s'assurer au préalable que cette prise d'astreinte au pied levé ne conduit pas le technicien concerné à enfreindre les règles de respect des durées maximales de travail ou de respect des repos quotidien et hebdomadaire.
 - Mettre le technicien d'astreinte au repos et faire appel au technicien d'astreinte d'une autre équipe proche géographiquement, en s'assurant de l'habilitation de celui-ci et la connaissance des sites.

¹ Durée maximale quotidienne de travail 10 heures (C. trav. art. L. 3121-18) / Dérogation conventionnelle 12 heures par exception sur certains sites (Avenant n°1 à l'accord relatif à l'organisation du temps de travail et ses accessoires pour le personnel opérationnel on cadre des agences et des business lines)

² Durée maximale hebdomadaire du travail 48 heures (C. trav., art. L. 3121-20)

En cas de circonstances exceptionnelles, justifiées par l'absence de toute autre possibilité dans les situations où la sécurité des biens et des personnes est directement en cause, le cadre d'astreinte, après analyse de la situation, peut décider de maintenir en astreinte le technicien, bien qu'il ait atteint la durée maximale du travail autorisée. Toutefois, cette décision ne peut être prise qu'après avoir obtenu l'accord explicite du technicien d'astreinte, qui doit clairement indiquer sa capacité à poursuivre son astreinte. En cas de poursuite de l'activité, le manager confirmera par mail ou SMS la possibilité pour le technicien de dépasser son temps de travail.

Quelle que soit la décision prise par le cadre d'astreinte, celle-ci doit être consignée dans le registre des relevés d'appels de l'astreinte cadre.

Le technicien reste cependant libre de mettre fin à son intervention en astreinte à tout moment, en exerçant son droit de retrait, s'il constate un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Conformément à l'article L4131-1 du Code du travail³, ce droit de retrait peut être exercé sans justification préalable, dès lors que le technicien estime que les conditions de sécurité ne sont pas remplies.

Article 4.7 – Analyse des interventions

L'analyse des pourcentages de demandes d'interventions en période d'astreinte provenant de PREDITYVISION révèle des disparités selon les organisations. De nombreuses alertes sont générées de manière intempestive, perturbant ainsi l'astreinte du technicien.

Afin de réduire ces perturbations, l'accord fixe les objectifs suivants :

- Supprimer les alarmes intempestives – Intervenir seulement quand cela est justifié par l'astreinte,
- Mettre en place un paramétrage adapté des téléalarmes pour nos installations.

Un travail d'analyse est à réaliser au niveau des EPEX pour tenir compte des spécificités clients (contrats, géographie) et des équipes (nombre de techniciens composant l'astreinte, qualifications...), notamment en :

- Systématisant les Briefs post astreinte EPEX chaque lundi matin,
- Analysant les installations chronophages (préventif réalisé ou non, travaux à proposer, problématique client, etc) et définir un plan d'actions le cas échéant,
- Analyser et échanger avec les techniciens dont le nombre de sorties est important afin d'en comprendre les raisons.
- Création d'un espace de partage type sharepoint accessible grâce à un QRCode dans lequel le technicien retrouve toutes les informations liées aux conditions d'intervention sur l'installation.

Les Directions Régionales assureront un suivi deux fois par an :

- En début saison de chauffe/ fin de saison froid,
- Fin de saison chauffe / début saison de froid.

³ Article L.4131 du Code du travail dispose : Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection

Un résultat de ces analyses sera présenté auprès des Représentants de Proximité, et plus particulièrement avec la communication d'indicateurs (répartition mensuelle, journalière des DI, répartition des DI par installation, ...), et avec des propositions de leviers d'améliorations visant à limiter les sorties en astreinte.

Article 5 - L'INCIDENCE DE L'ASTREINTE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Il est rappelé qu'exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L.3131-1 du Code du travail et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L.3132-2 et L.3164-2 du Code du travail.

Article 5.1 Temps de repos journalier pour le personnel en astreinte – Dérogation au repos quotidien de 11 heures en cas d'intervention

Les interventions en astreinte ont obligatoirement lieu dans le respect des durées maximales du travail et des temps de repos définis légalement et conventionnellement.

Toutefois, les interventions en astreinte sont des interventions par nature non planifiées, dont la durée ne peut pas être anticipée. Certaines périodes de l'année sont également génératrices d'un plus grand nombre de sorties du personnel concerné (saison de chauffe, saison de froid...).

Aussi, afin de faciliter l'organisation des interventions en astreinte, il est procédé à l'adaptation suivante conformément au Code du travail : *conformément aux articles L 3131-2 et D 3131-2 du Code du travail, le repos quotidien pourra être réduit de 11h à 9h.*

Article 5.2 – Conditions d'exercice du temps de repos journalier et compteur de « Repos Légal Astreinte »

Lorsque le salarié aura bénéficié d'un temps de repos journalier au moins égal à 9h mais resté strictement inférieur à 11h, il lui sera attribué en compensation un temps de repos incrémenté dans le compteur « Repos Légal Astreinte » selon les modalités suivantes :

- *Si la durée du repos journalier est au moins égale à 9h00 et strictement inférieure à 9h30, le temps de repos compensatoire est de 2h.*
- *Si la durée du repos journalier est supérieure ou égale à 9h30 et inférieure strictement 10h, le temps de repos compensatoire est de 1h30.*
- *Si la durée du repos journalier est supérieure ou égale à 10h et inférieure strictement à 10h30, le temps de repos compensatoire est de 1h.*
- *Si la durée du repos journalier est supérieure ou égale à 10h30 et inférieure strictement à 11h, le temps de repos compensatoire est de 0h30.*

Le salarié aura la priorité de récupérer ces heures sous forme de repos, mais il aura également la possibilité de se les faire payer. Ce compteur ne pourra jamais être négatif. La récupération

des heures de ce compteur au fil de l'eau est à privilégier, en priorité par la prise de journée complète ou de demi-journée, avec l'accord préalable de la hiérarchie.

Article 5.3 – Articulation entre le repos quotidien et les heures d'intervention

Si une intervention a lieu pendant l'astreinte, le repos quotidien sera donné intégralement à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de celle-ci, de la durée minimale de repos continu.

En revanche, la réalisation d'une astreinte sans période d'intervention ne remet pas en cause l'effectivité du repos quotidien et hebdomadaire.

En tout état de cause, si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse trois heures et plus comprises entre 21 heures et 5 heures, la récupération en temps devra être prise avant la reprise du travail en complément du repos quotidien qui peut s'y substituer tout ou partie.

Ainsi, lorsque la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse trois heures et plus entre 21h et 5h, la récupération en temps devra être prise avant la reprise du travail. Le repos quotidien s'applique en priorité avant toute reprise du travail. Si ce repos ne couvre pas la période nécessaire, la récupération en temps (compteurs d'heures), telle que prévue par la convention collective nationale OETAM, doit alors être prise en complément.

En tout état de cause, si le repos quotidien n'a pas pu être pris en totalité en raison d'une intervention, il est convenu entre le salarié et le manager que l'heure de la prise de poste du salarié d'astreinte devra être décalée afin que le salarié puisse bénéficier de ce repos de 9 heures à l'issue de la dernière intervention.

Si le salarié doit décaler son heure de prise de fonction afin de respecter son repos quotidien de 9h, celui-ci doit avertir son responsable hiérarchique par écrit (email, sms) dans les meilleurs délais.

Il n'est pas possible de prévoir des périodes d'astreinte pour les salariés en congés payés ou en jour de réduction du temps de travail.

Il est annexé au présent accord des exemples sur l'articulation entre les heures d'intervention, le repos quotidien (annexe 5).

Article 5.4 – Articulation entre le repos hebdomadaire et les heures d'intervention

Si le repos hebdomadaire n'a pas pu être pris en totalité au cours de la semaine civile (celle-ci débute le lundi à 00h et se termine le dimanche à 24h), il est convenu entre le salarié et le manager que l'heure de la prise de poste du salarié d'astreinte devra être décalée afin que le salarié puisse bénéficier de ce repos de 24 heures (auquel doit s'ajouter le repos quotidien à l'issue de la dernière intervention).

Si le salarié doit décaler son heure de prise de fonction afin de respecter son repos hebdomadaire de 24h (soit 1 jour de repos par semaine), celui-ci doit avertir son responsable hiérarchique par écrit (email, sms) dans les meilleurs délais.

S'ajoute le repos quotidien de 11 heures pouvant être réduit à 9h consécutives en cas d'intervention en astreinte pendant cette période et qui n'est pas pris sur les compteurs d'heures de récupération. Il est, par conséquent, considéré que le repos minimum d'un salarié sur une semaine de travail complète doit être de 33 heures.

Il est annexé au présent accord des exemples sur l'articulation entre les heures d'intervention, le repos hebdomadaire (annexe 6).

Il n'est pas possible de prévoir des périodes d'astreinte pour les salariés en congés payés ou en jour de réduction du temps de travail. De la même manière, le salarié ne pourra pas être en congés, en formation ou en JRTT lorsqu'il sera d'astreinte.

A toutes fins utiles, les dispositions de l'avenant à l'accord OTT du 18 janvier 2021 précise que le « repos avant astreinte » sera assuré par des heures de récupération d'astreinte de plus ou moins de deux mois (priorité sera donnée au compteur de plus de 2 mois).

La prise de repos est préconisée lorsqu'il est constaté un volume significatif de sorties d'astreinte.

Article 6 – COMPENSATION FINANCIERE DE L'ASTREINTE

Article 6.1 - La rémunération du temps d'intervention

Les temps d'intervention sont du temps de travail effectif et doivent être décomptés et rémunérés comme tel, en plus de la compensation financière de l'astreinte (prime d'astreinte). Il en est de même pour le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte et le temps de traitement numérique de la demande d'intervention, qui font partie intégrante de l'intervention.

A contrario, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester joignable afin d'être en mesure d'intervenir dans les conditions définies ci-avant ne constitue pas du temps de travail effectif.

Article 6.2 – Prime d’astreinte

La prime d’astreinte est la compensation financière versée au salarié pour rémunérer la contrainte imposée par leur disponibilité en dehors de leurs heures de travail habituelles.

Elle donne lieu au versement d’un forfait (montant brut) décomposé comme suit :

| OTT | 37H15 | 35H45 | 35H |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Forfait 1 jour semaine | 28,40 € | 29,00 € | 29,20 € |
| <i>soit pour 5 jours/semaine</i> | <i>142,00 €</i> | <i>145,00 €</i> | <i>146,00 €</i> |
| Forfait samedi | 40,00 € | 40,00 € | 40,00 € |
| Forfait dimanche et jour férié | 80,00 € | 80,00 € | 80,00 € |
| Total 7 jours (hors JF) | 262,00 € | 265,00 € | 266,00 € |

Ce forfait ne pourra pas être inférieur au minimum conventionnel basé sur l’unité de base de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l’exploitation d’équipements thermiques et de génie climatique.

L’indemnité sera due dès le début de la période de forfait d’astreinte concernée, c’est-à-dire à partir de minuit (00h00).

En cas d’astreintes rapprochées, ces forfaits resteront majorés d’un coefficient :

- *Astreinte toutes les 4 semaines et plus : coefficient de 1*
- *Astreinte toutes les 3 semaines : coefficient de 1,05*
- *Astreinte toutes les 2 semaines : coefficient de 1,10*
- *Cas exceptionnel de l’astreinte 3 semaines / 4 : coefficient de 1,37*

Article 6.3 – Traitement spécifique des nuits du 24 et du 31 décembre

Il est institué une prime spécifique versée aux techniciens dont la période d’astreinte inclut soit la nuit du 24 au 25 décembre, soit la nuit du 31 décembre au 1er janvier. Son montant est fixé à **70€ bruts** pour chacune de ces 2 nuits.

Article 6.4 – Paiement du technicien de remplacement d’astreinte au pied levé

Il est institué une prime de « remplacement au pied levé » de **100€ brut** pour le remplacement effectué lors d’un jour de repos avec un préavis de moins de 48 heures.

Cette prime est attribuée de manière individuelle et de façon forfaitaire pour toute la durée de remplacement au pied levé. Elle ne constitue en aucun cas une prime attribuée sur une base journalière.

A titre d’exemple, lorsqu’un technicien est en cycle d’astreinte et que ce dernier tombe soudainement malade le samedi matin, cette prime sera versée une seule fois au technicien en repos appelé pour le remplacer à partir de samedi jusqu’au terme du cycle d’astreinte du

technicien absent et malade. Cette prime est complétée par la prime d'astreinte correspondant à la situation (samedi, dimanche et les jours de la semaine restants).

Le technicien de remplacement au pied levé peut être mobilisé au cours de la semaine, et ce remplacement n'est pas exclusif au week-end.

Article 6.5 – Frais de repas en astreinte

Les salariés qui seraient contraints de se restaurer en dehors de leur domicile en raison d'une intervention avec déplacement sur les horaires des repas bénéficieront d'une indemnité repas conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL CADRE

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 fasse l'objet de dispositions spécifiques précisées ci-dessous.

Article 7 – 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 8 – Mise en place d'un cadre d'astreinte

Article 8.1 - Conditions de mise en place

Certaines situations exceptionnelles conduisent à un besoin de recours à un cadre d'astreinte : difficulté avec un client, arbitrages dans le cas de situations d'interventions délicates, ou prise de décisions importantes relative à des prestations contractuelles.

Le recours au cadre d'astreinte se distingue de l'ouverture de la cellule de crise.

En cas de nécessité, le cadre d'astreinte pourra à son initiative déclencher la cellule de crise Région/Territoire avec l'aide du Centre d'Appels National. Les scénarios traités à l'échelon cellule de crise sont : accident corporel grave, accident environnemental, accident sanitaire (légionnelle), accident d'installation, événement social grave.

La mise en place d'un cadre d'astreinte est obligatoire au sein de chaque Direction Régionale.

La mise en place d'un cadre d'astreinte supplémentaire dans l'entité est laissée à l'appréciation du Directeur Régional, en fonction des contraintes locales et des exigences contractuelles (exemple : possibilité de mettre 2 cadres d'astreinte si le périmètre ou le nombre d'appel l'exigent).

Article 8.2 –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 de la CSSCT.

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).

Les cadres d'astreinte devront avoir au moins 6 mois d'expérience dans la Société et posséder les compétences techniques nécessaires.

Au préalable, il doit avoir pris connaissance des modalités du présent accord et des procédures d'alerte et de gestion de crise.

Article 9 – Périmètre d'intervention

Le champ d'action du cadre d'astreinte est défini par le Directeur Régional : le cadre d'astreinte sera susceptible d'intervenir sur l'ensemble du périmètre de la Direction Régionale.

Par cadre d'astreinte, on entend les formes de disponibilité du personnel qualifié (tel que défini à l'article 8 de l'accord d'astreinte) appelé à répondre en dehors des heures de travail (nuit, weekend, jours fériés) dans les cas suivants :

1. Arbitrages et prises de décision

- Demander l'arbitrage d'un cadre vis-à-vis d'une intervention d'astreinte : mode dégradé ou mise en sécurité de l'installation, arrêt de fourniture d'énergie temporaire ou contraint...
- Demande d'arbitrage dans le cas où les conditions de sécurité ne sont pas réunies : risques liés au travail isolé, niveau de compétences limité, agression...
- Atteinte de la durée maximum journalière du travail d'un technicien d'astreinte : 10h/jour, 48h/semaine, 9h de repos, et prise de décision pour autoriser l'envoi d'un éventuel recours technicien.
- Autorisation de coupure d'énergie : électricité, chauffage, ECS d'une collectivité, d'un réseau de chaleur, d'un établissement de santé...

2. Gestion des ressources et soutien

- Gestion de la demande d'intervention lorsque le technicien d'astreinte ne répond pas dans les temps aux sollicitations (téléphone ou tablette).
- Demande de moyens techniques ou humains complémentaires pour réaliser ou finaliser une intervention d'astreinte.

3. Relations hiérarchiques et avec les parties externes

- Demande d'appui hiérarchique vis-à-vis d'un désaccord client.
- Demande de contact d'un cadre de l'entreprise par une collectivité, un élu, une association ou pour un client dit sensible.
- Demande de contact d'un cadre de l'entreprise par des autorités administratives : police/gendarmerie, pompiers, police de l'eau, DREAL, Préfecture, presse... (relatif aux scénarios de la cellule de crise).

4. Gestion de crise

- Déclenchement de la cellule de crise.

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

Le cadre d'astreinte devra tracer sur une main courante informatique (relevé des appels – astreinte cadre) ses commentaires liés à sa période d'astreinte (relevé d'appels). Ce fichier comprendra à minima : heure d'appel, technicien concerné, type d'événement et actions entreprises et/ou actions futures à suivre ultérieurement.

Il devra avoir accès aux plannings d'astreinte des équipes d'exploitation ainsi qu'aux recours disponibles.

Un accès Genesis sur le périmètre d'astreinte, ainsi qu'aux SharePoint nécessaire à la prise de décision en astreinte sera disponible pour l'ensemble du personnel inscrit au planning d'astreinte cadre.

Article 10 – 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.

Dans la mesure du possible, ce roulement est aligné sur le fonctionnement de l'astreinte technique.

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

- Nuit
- Jours fériés
- Samedi/Dimanche

Le cadre d'astreinte sera tenu de répondre dans un délai raisonnable à tout appel téléphonique ; il n'a pas vocation à se déplacer pour réaliser des dépannages.

Il n'a pas l'obligation de rester à son domicile. Il ne devra pas être en congés ou en jour de repos dans cette période.

La fréquence à privilégier entre deux permanences téléphoniques ne sera pas inférieure à quatre semaines.

Article 11 – Suivi des interventions

Les mains courantes informatiques devront être analysées pour identifier les tendances, les problèmes récurrents, et les opportunités d'amélioration.

Une synthèse de ces analyses se fera dans le cadre défini à l'article 4.7 du présent accord.

Article 12 – 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 18,19 €.

Cette indemnité est doublée les jours fériés. Ainsi pour une semaine complète le montant s'élève à :

- 127,33 € bruts (sans jour férié)
- 145,52 € bruts (comportant un jour férié)

L'intervention du cadre d'astreinte est une activité ponctuelle ou brève lors d'une astreinte opérée par un technicien. Les sollicitations du cadre pendant cette période n'entraîneront pas de décompte d'un jour travaillé au titre du forfait jours.

En cas de sollicitation prolongée ou répétée durant la période d'astreinte et/ou en cas de déplacement du cadre pendant cette période, le cadre pourra alors décompter une demi-journée ou une journée de travail dans l'outil prévu à cet effet en conformité avec les règles en vigueur.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 13 – Durée et entré en vigueur

Le présent accord est à durée indéterminée.

Afin de permettre aux équipes opérationnelles d'organiser l'activité et les plannings en conformité avec les dispositions de cet accord, son entrée en vigueur sera différée. Cette période de transition permettra de garantir une mise en œuvre optimale et de s'assurer que toutes les parties prenantes aient le temps nécessaire pour ajuster leurs pratiques et ressources.

Le présent accord est à durée indéterminée et s'applique à compter du 7 juillet 2025.

Article 14 – Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Article 15 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail.

Il peut être dénoncé à tout moment par la totalité des signataires salariés ou la totalité des signataires employeurs et cessera de produire ses effets à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, à l'expiration du préavis de 3 mois suivi d'une période de survie d'un an de l'accord. A la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, une négociation devra être engagée dans les trois mois suivant le début du préavis (C. trav., art L. 2261-10).

Il peut également être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires et cessera de produire ses effets pour cette partie à l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter la dénonciation, suivi d'une période de survie d'un an, en l'absence de substitution par un nouvel accord. L'accord continuera à produire ses effets pour les autres parties signataires (C. trav., art L. 2261-11).

Toute dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit faire l'objet d'un dépôt conformément à la loi.

Article 16 – Commission de suivi

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du présent accord, il est convenu de créer une commission de suivi ayant pour mission d'évaluer l'application de cet accord.

La commission de suivi sera composée de représentants de la direction et des organisations syndicales signataires de l'accord, ainsi que de tout autre acteur jugé pertinent pour le bon déroulement de cette mission.

La commission de suivi se tiendra exclusivement sur demande expresse d'une des organisations syndicales signataires de l'accord. Cette demande devra être adressée à la direction, qui organisera alors la réunion dans les meilleurs délais.

Article 17 – Formalité de dépôt et publicité

L'accord donnera lieu à dépôt :

- A la DREETS sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il sera également diffusé via l'intranet de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, une copie du présent accord sera transmise à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord est remis ce jour aux organisations syndicales signataires.

Fait à la Défense, le 24 mars 2025

La Direction
Philippe SARRE

CFDT
Stéphane BEGUIN

CFE-CGC
Patrick LASNIER-CONFOLANT

CGT
Brahim BORNİ

FO
Michel DIRIX

Annexe 1 : Intégration du technicien dans l'astreinte

L'intégration et la préparation des techniciens pour réaliser l'astreinte sont des prérequis indispensables, en particulier lorsqu'ils montent en astreinte pour la première fois.

L'objectif est de réduire l'appréhension des techniciens en leur fournissant une meilleure connaissance des sites et en les dotant des compétences nécessaires pour bien réagir en situation d'astreinte.

1) Connaissance des sites :

- Organisation de visites des sites complexes avec des techniciens expérimentés ;
- Formation sur les installations spécifiques, même en interne, pour renforcer les compétences techniques ;
- Préparation des documents utiles (fiches, plans de prévention).

2) Acquisition des compétences en astreinte :

- Familiarisation avec les contrats, documents techniques et outils (classeur d'astreinte, mallette) ;
- Formation sur l'utilisation des outils numériques et gestion des relations clients ;
- Rappel des bonnes pratiques pour interagir avec les clients et poser les bonnes questions.

3) Responsabilité :

- Le responsable d'équipe pilote le parcours d'intégration.

Ainsi, cette préconisation vise à mieux préparer les techniciens à l'astreinte par un parcours d'intégration structuré, leur permettant d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour assurer une bonne gestion des situations en astreinte.

Annexe 2 : Accompagnement du technicien dans l'astreinte

Veiller à mettre l'accent sur la préparation des techniciens pour l'astreinte, en insistant sur l'importance d'un accompagnement rigoureux pour éviter le sentiment de solitude et améliorer leur performance.

A cet égard, préparer le technicien à l'astreinte en lui transmettant les connaissances des procédures, ainsi que les compétences comportementales nécessaires est nécessaire pour une prise d'astreinte réussie.

1) *Entretien préalable à la 1^{ère} astreinte :*

- Un entretien préalable entre le responsable d'équipe et le technicien est organisé avant la première astreinte. Cet entretien aborde plusieurs points essentiels :
 - Définition de l'astreinte et présentation des procédures
 - Adéquation des comportements en relation avec les clients.
 - Outils et logistique (téléphone, tablette, mallette d'astreinte, etc.).
 - Gestion des récupérations et suivi des interventions.
 - Modalités de la cellule de crise, y compris le déclenchement et les procédures associées.
- Cet entretien permet également au technicien d'exprimer ses difficultés et de poser des questions.

2) *Suivi du technicien durant son cycle d'astreinte :*

- Un suivi est prévu après la première expérience d'astreinte pour évaluer et ajuster si nécessaire.
- Durant son cycle d'astreinte, le Responsable hiérarchique et l'ordonnancement s'efforceront d'organiser une activité allégée.

3) *Supports :*

- Le Responsable d'équipe met à disposition un livret d'astreinte (ou sharepoint) intégrant tous les éléments abordés ;
- Les échanges et les retours d'expérience doivent être formalisés et intégrés dans les réunions d'équipe.

Ainsi, cette préconisation vise à structurer l'accompagnement du technicien pour l'astreinte, à travers un entretien de préparation, un suivi post-astreinte, et l'utilisation de supports documentaires pour assurer une montée en compétence efficace et sereine.

Annexe 3 : Connaissance des installations

Cette préconisation vise à améliorer la gestion de l'astreinte dans les sites complexes en proposant plusieurs mesures pour mieux appréhender les risques.

La complexité peut s'entendre de deux façons :

- Complexité technique
- Complexité d'accès, d'organisation

L'important, dans un cas comme l'autre, est la connaissance des risques quel que soit la nature.

1) *Organisation de l'astreinte :*

- L'astreinte doit être organisée au sein d'une même équipe pour assurer une bonne connaissance des sites. Il existe cependant des exceptions, comme la mutualisation d'équipes d'astreinte pendant certaines périodes pour diminuer la charge de travail.

2) *Formations spécifiques :*

- Pour les installations complexes, des formations spécifiques doivent être organisées. Ces formations, même internes, pourraient être effectuées par les techniciens, y compris des « seniors » ou des fournisseurs. Il est également recommandé d'organiser des sessions de rappel avant des périodes stratégiques, (comme avant la période de chauffe) ;
- Pour renforcer la connaissance des sites complexes, il est conseillé que les techniciens, appelés à intervenir sur ces sites en astreinte, bénéficient d'une planification spéciale leur permettant de travailler quelques jours sur place en amont.

Annexe 4 : Types d'organisation d'astreinte

Les schémas exposés ci-dessous sont conçus en fonction d'une durée de travail hebdomadaire de 37h15 et peuvent être ajustés pour s'adapter à d'autres modalités d'organisation du temps de travail.

Schéma 1 : faibles sorties

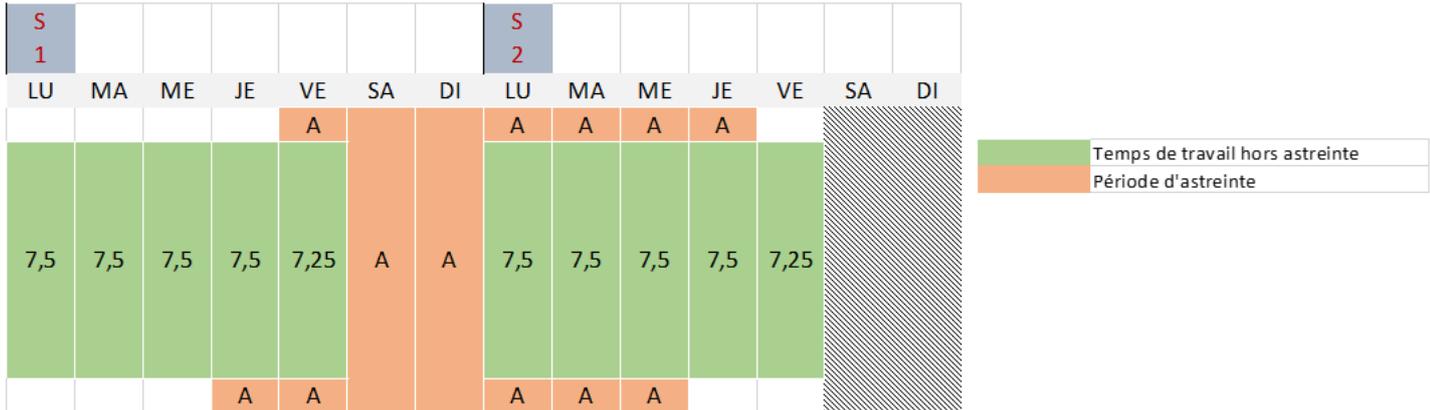


Schéma 2 : Sorties fréquentes - cycle 2 semaines

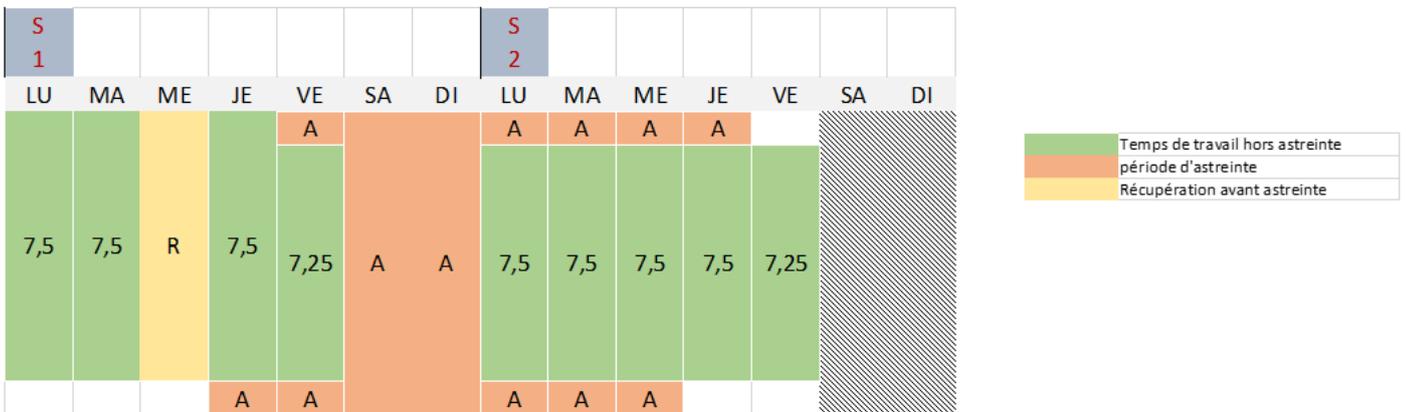
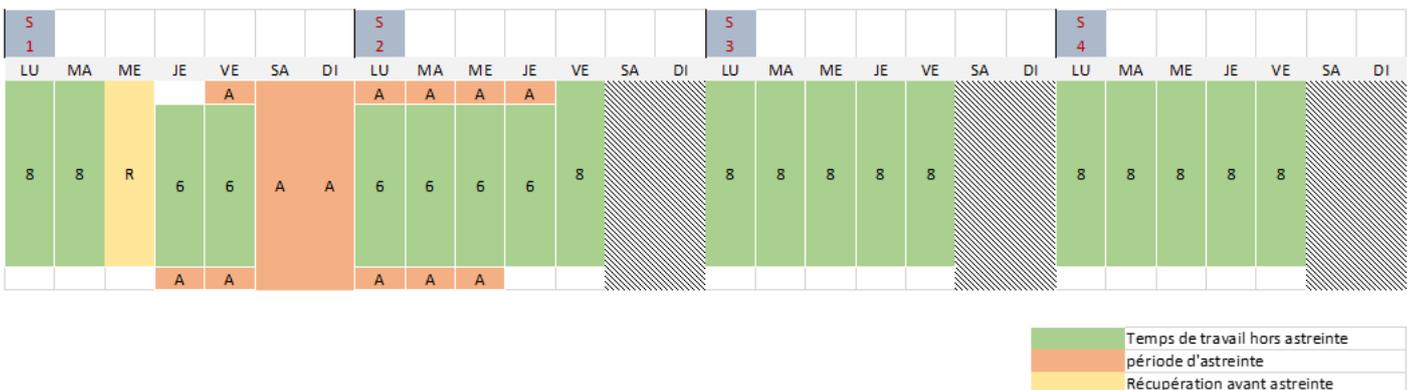


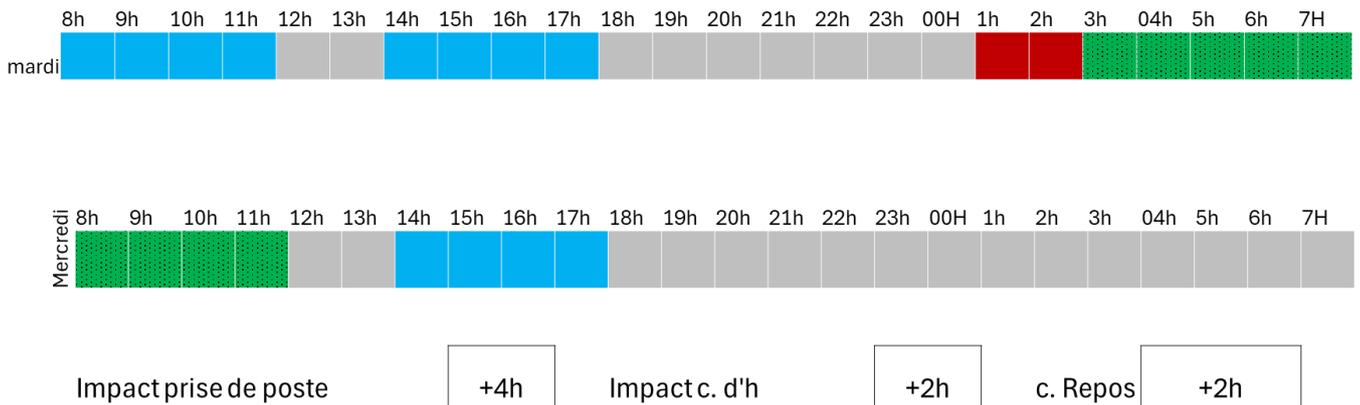
Schéma 3 : Sorties fréquentes - cycle 4 semaines



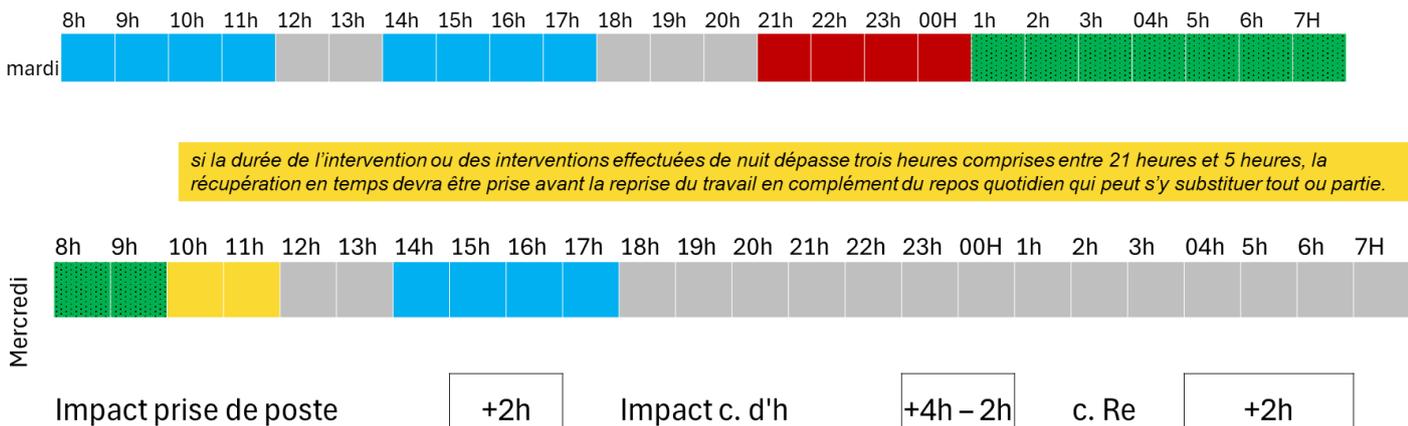
Annexe 5 : Articulation entre le repos quotidien et les heures d'intervention

Les exemples présentés dans cette annexe sont établis sur la base d'un horaire de travail de 8h à 12h et de 14h à 18h.

Exemple 1 : 2h d'intervention d'astreinte la nuit du mardi au mercredi, de 1h à 3h (2h)



Exemple 2 : 4h d'intervention d'astreinte la nuit du mardi au mercredi, de 21h à 1h (4h)



Annexe 6 : Articulation entre le repos hebdomadaire et les heures d'intervention

Exemple 1 : Une intervention le samedi

- **Intervention** : Samedi 20h à 22h (2h).
- **Repos quotidien** : Samedi 22h à Dimanche 7h (9heures).
- **Repos hebdomadaire** : Dimanche 7h à Lundi 7h (24h).
- **Reprise** : Lundi matin sans décalage

Exemple 2 : Une intervention le dimanche

- **Intervention** : Dimanche 20h à 22h (2h).
- **Repos quotidien et hebdomadaire** : 35h de repos cumulés avant l'intervention (24h de repos hebdomadaire + 11h de repos quotidien).
- **Reprise** : lundi matin sans décalage

Exemple 3 : Deux interventions durant le week-end :

- **1^{ère} Intervention** : Samedi 6h à 8h (2h).
- **2nd intervention** : Dimanche 3h à 4h (1h).
- **Repos quotidien** : Dimanche 4h à Dimanche 13h (9h).
- **Repos hebdomadaire** : Dimanche 13h à Lundi 13h (24h).
- **Reprise** : Lundi à 14h