

AVENANT A L'ACCORD RELATIF A L'ASTREINTE LABORATOIRE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE JARRIE FRAMATOME SAS

ENTRE LES SOUSSIGNEES

L'établissement Framatome Jarrie, dont le siège social est situé 291 route de l'électrochimie 38560 JARRIE, représentée par Monsieur CAETANO Silvino, en sa qualité de directeur d'établissement, dénommée ci-après « la société »,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- le syndicat CGT représenté par Monsieur KHADIRI Younes en sa qualité de délégué syndical ;
- le syndicat CFDT représenté par Monsieur MESSINA Philippe en sa qualité de délégué syndical ;
- le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur OUDET Benjamin en sa qualité de délégué syndical ;
- le syndicat FO représenté par Monsieur GILLOT Julien en sa qualité de délégué syndical ;

d'autre part.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Dans le cadre du déploiement de la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, les Organisations syndicales représentatives soussignées et la Direction de l'établissement de Jarrie ont convenu de maintenir, dans le cadre du présent accord, les règles propres à l'astreinte laboratoire en vigueur au sein de l'établissement tout en les adaptant aux nouvelles dispositions de branche.

Dès lors, il a été convenu, dans le cadre du présent avenant, de modifier certaines dispositions comme suit :

JG KY
RZ KT

ARTICLE 2 – DEFINITIONS

L'article 2- DEFINITIONS est modifié comme suit :

Le présent accord définit de façon distincte les conditions de la situation d'astreinte, et les conditions d'interventions effectuées durant la période d'astreinte.

Article 2.1- Situations d'astreinte

Une personne est en situation d'astreinte et est dite "d'astreinte" lorsque, en dehors de son horaire habituel et normal de travail, elle est dans l'obligation de rester en liaison permanente et directe avec son lieu de travail et qu'elle se tient à disposition pour toute intervention éventuelle, et cela sans préavis.

On appelle semaine d'astreinte la période de 7 jours, à cheval sur 2 semaines calendaires, pendant laquelle une personne est d'astreinte.

Cette situation implique de pouvoir être contacté rapidement (par téléphone) et de pouvoir se rendre sur le lieu de travail, dans un délai de 2 heures.

Ce délai s'entend sauf cas de force majeure imprévisible par le salarié, et à partir du moment où le poste de garde a cherché à la joindre, sauf défaillance du réseau télécom.

La période d'astreinte n'est pas assimilable à du temps de travail effectif.

La qualification d'un éventuel accident survenant sur le trajet pour se rendre à l'usine sur appel d'astreinte est du ressort souverain de la CPAM. Dans les limites du raisonnable, l'entreprise s'engage à ne pas contester cette qualification, et à fournir tous les éléments à la CPAM permettant de justifier la qualification d'accident de travail.

Article 2.2 — Intervention d'astreinte

Est considérée d'astreinte une intervention déclenchée par un appel téléphonique par le chef d'équipe - poste de garde, effectuée par une personne d'astreinte, étant à l'extérieur du site et ayant terminé sa journée de travail.

Les temps d'intervention sur site, pendant la période d'astreinte, sont considérés comme du temps de travail effectif et s'imputent sur le contingent annuel individuel d'heures supplémentaires de 220 heures.

ARTICLE 3 – FONCTIONNEMENT DE L'ASTREINTE LABORATOIRE

L'article 3- FONCTIONNEMENT DE L'ASTREINTE LABORATOIRE est modifié comme suit :

Article 3.1 — Le roulement d'astreinte laboratoire

Un roulement des astreintes est établi par le Responsable du laboratoire.

L'intégration dans le roulement d'astreinte fait partie intégrante des missions, selon la fonction et les compétences. La hiérarchie étudiera, dans la mesure du possible, les demandes individuelles de salariés souhaitant limiter ou cesser leur prise d'astreinte.

Ce roulement permet d'assurer une capacité d'intervention au laboratoire en continu durant toute l'année, par période de 7 jours.

Le planning du roulement d'astreinte est affiché au laboratoire.

La permutation entre personne d'astreinte s'effectue de gré à gré, par semaine d'astreinte complète.

Au cours de la semaine, des changements sont possibles de gré à gré, sous réserve d'être autorisés par la hiérarchie et communiqués. Ils ne sont pas pris en compte au niveau de l'indemnité hebdomadaire.

Le salarié ne peut être simultanément en congés payés ou récupération du temps de travail à son initiative et en astreinte.

Article 3.2 — L'appel de l'astreinte laboratoire

Pour une panne sur les ICP ou sur un des 3 Préleveurs Rejet canal pour toute urgence Sécurité ou environnement nécessitant une intervention, le chef d'équipe fait appel via le poste de garde, à la personne d'astreinte laboratoire.

La personne d'astreinte laboratoire est jointe par le portable fourni par l'entreprise. La personne d'astreinte laboratoire doit rester joignable en permanence, et s'assurer de l'être, sauf défaillance du réseau télécom.

Article 3.3 — Formalisation des interventions

Toute demande d'intervention d'astreinte doit être renseignée par le chef d'équipe dans son rapport de poste.

Le chef d'équipe fait appel à l'astreinte laboratoire pour une panne sur les équipements avec un impact d'urgence sécurité ou environnement nécessitant une intervention.

Toute intervention doit se faire suite aux consignes du chef d'équipe sur le rapport de poste.

En fin d'intervention et/ou période d'astreinte, le salarié d'astreinte rédige un rapport d'intervention d'astreinte diffusé aux parties prenantes.

Ces informations permettront de réaliser un suivi technique et de valider les temps d'intervention (sur site et exceptionnellement à distance) déclarés par le salarié dans Protime.

Les travaux exceptionnels programmés n'entrent pas dans le cadre de l'astreinte.

ARTICLE 6 – REMUNERATION ET CONTREPARTIES

L'article 6- REMUNERATION ET CONTREPARTIES est modifié comme suit :

Une indemnité d'astreinte de 276.78€ (au 01/01/2023) est allouée à une personne d'astreinte, pour chaque semaine d'astreinte.

Cette indemnité indemnise une contrainte effective. Elle n'est due que si l'astreinte a été réellement assurée. Si un salarié devant assurer une astreinte, est empêché pour quelque cause que ce soit, d'assurer cette astreinte, celle-ci sera confiée à un autre salarié qui percevra l'indemnité afférente.

Elle indemnise :

- La contrainte d'être joignable en permanence et d'être disponible pour se rendre sur le site dans le délai précité ;
- Tout dérangement associé aux interventions, y compris d'éventuels coûts et temps de communication téléphonique.

Le temps de déplacement (aller et retour) accompli lors de périodes d'astreinte pour se rendre au sein de l'établissement de Jarrie fait partie intégrante de l'intervention d'astreinte. Il constitue un temps de travail effectif.

Le montant de l'indemnité d'astreinte est revalorisé suivant le montant de l'augmentation générale applicable de référence des "non-cadres".

L'indemnité d'astreinte est majorée d'un montant fixe de 66.41€ (au 01/01/2023) lorsque la semaine d'astreinte comprend un jour férié du lundi au dimanche. Ce montant sera revalorisé suivant le montant de l'augmentation générale de référence des "non-cadres".

Toutes les heures effectuées en intervention d'astreinte sont payées en sus de la rémunération mensuelle. Ces heures sont décomptées au réel à la badgeuse ou au poste de garde.

Les heures d'astreinte qui auraient pu être enregistrées sur le compteur seront déduites et ne sont pas récupérées.

Ces heures donnent lieu à majoration de 100 %.

Pour les heures d'astreinte effectuées en semaine, cette majoration est payée.

Pour les heures d'astreinte effectuées le week-end, cette majoration est payée ou récupérée selon la situation:

- Dans l'hypothèse d'une intervention d'astreinte sur site sur les deux jours d'un week-end (samedi et dimanche), la majoration des heures d'intervention du samedi et dimanche sera payée.
- Dans l'hypothèse où le samedi ou le dimanche aura été non travaillé (respect de la règle du repos hebdomadaire), la majoration des heures d'intervention sera payée.

ARTICLE 7 APPEL DE RENFORT

L'article 7 – APPEL DE RENFORT est modifié comme suit :

Dans le cas où la personne d'astreinte doit faire intervenir sur le site une personne non d'astreinte, il doit en informer l'astreinte Direction.

Les heures d'intervention de cette personne de renfort non d'astreinte sont payées avec les majorations en vigueur. La contrainte d'intervention donne lieu à une indemnisation forfaitaire de **192.64€ (au 01/01/2023)** pour la semaine d'astreinte.

Ce montant sera revalorisé suivant le montant de l'augmentation générale de référence des "non-cadres".

ARTICLE 8. FORMALITES DE DEPOT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de signature du présent accord.

Aucune autre disposition de l'accord relatif à l'astreinte laboratoire n'est modifiée.
Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de sa signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légalement prévues.

FAIT à JARRIE, le 25 Mai 2023
En 7 exemplaires

Pour l'établissement FRAMATOME de JARRIE,
Mr Silvino CAETANO
Directeur d'établissement :



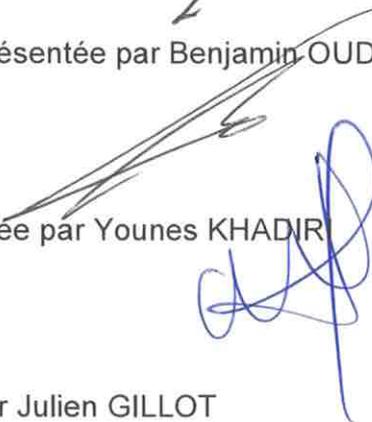
Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement FRAMATOME de JARRIE :

- Pour la CFDT, représentée par Philippe MESSINA



- Pour la CFE-CGC, représentée par Benjamin OUDET

- Pour la CGT, représentée par Younes KHADIR



- Pour FO, représenté par Julien GILLOT



ANNEXE – Modalités Mise en Œuvre ASTREINTE LABORATOIRE

Cette annexe a pour objectif de préciser les modalités de mise en oeuvre de l'accord relatif à l'astreinte laboratoire au sein de l'établissement de Jarrie Areva NP SAS du 01/07/2014 et son avenant, pour les salariés « non-cadres » de l'établissement Framatome Jarrie.

Temps de trajet domicile-lieu d'intervention d'astreinte :

Le temps de déplacement (aller et retour) accompli lors de périodes d'astreinte pour se rendre au sein de l'établissement de Jarrie fait partie intégrante de l'intervention d'astreinte. Il constitue un temps de travail effectif.

Le temps de déplacement est décompté sur la base du temps réel (cf. GoogleMaps - trajet le plus court en temps) est saisi par le salarié sous Protime dans la limite d'une heure par trajet simple.

Les temps de repos :

Les salariés en astreinte bénéficient d'un repos quotidien et hebdomadaire conformément aux règles légales en vigueur.

En période d'astreinte, trois situations peuvent se présenter :

1. le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte: la durée de l'astreinte est incluse dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire;
2. Une intervention a lieu pendant la période d'astreinte mais ne répond pas aux besoins de ((travaux urgents)) au sens des articles L. 3132-4 et D.3131-5 du code du travail : le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Exemple 1 : interventions entre le lundi et le vendredi :

Le salarié a terminé sa journée de travail à 12h. Il intervient pour des travaux sans caractère d'urgence :

- de 02h00 à 3h00 le jour suivant : reprise du travail à 7heures du matin

- de 22h00 à 0h00. Il a bénéficié jusqu'à 22h de 10h de repos, il lui manque 1h00. Le repos intégral de 11h doit lui être donné à compter de la fin de l'intervention.

Le retour au travail sera décalé et il débutera sa journée de travail à 11h.

Exemple 2 : intervention entre le lundi et le vendredi

Le salarié a terminé sa journée de travail à 17h. Il intervient de 4h à 5h. Il a bénéficié jusqu'à 4h des 11h de repos.

Au regard des dispositions légales en matière de repos, le salarié devra reprendre son activité à son horaire habituel de prise de travail. En pratique, si l'heure de fin d'intervention est proche de l'horaire habituel de prise de travail, le salarié pourra rester sur le site, et débuter sa journée en décalé (soit à 5h sur la base de cet exemple).

Exemple 3 : intervention entre le lundi et le vendredi

Le salarié a terminé sa journée de travail à 17h, puis il intervient de 2h à 3h. Il n'a pas bénéficié de son repos quotidien avant 2h. Il doit donc revenir à 14h. Il a la possibilité, s'il le souhaite, et en accord avec son manager, d'utiliser son compteur débit/crédit d'heures l'après-midi pour compléter sa journée de travail (les 11h de repos quotidien ne sont pas défalquées du compteur débit/crédit).

3. L'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de «travaux urgents » au sens des articles L. 3132-4 et D. 3131-5 du code du travail : le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien de 11 heures. La dérogation au repos quotidien est possible à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Exemple 1 : intervention entre le lundi et le vendredi

Le salarié a terminé sa journée à 17h. Il intervient pour des travaux urgents de 0h à 2h. Le repos quotidien a été « percuté de 2h ». Il a bénéficié, de 17h jusqu'à 0h, de 7h de repos, il lui manque 4h:

- soit il reprend son activité 4h après son horaire habituel de prise de travail,
- si ce n'est pas possible, il reprend son activité à son horaire habituel de prise de travail, et prendra les 4h de repos le plus tôt possible

Exemple 2 : intervention du samedi au dimanche : les heures d'interruption d'un repos hebdomadaire de 35 heures seront restituées et récupérées en fin de semaine en étant au plus tard obligatoirement accolées au week-end suivant. Le salarié quitte son travail le vendredi à 16h. Il a travaillé tous les jours du lundi au vendredi, Intervention le samedi de 10h00 à 12h00 puis le dimanche de 22h à 0h00 — restitution du repos hebdomadaire d'une heure d'interruption du repos hebdomadaire le vendredi suivant (fin de la journée de travail 1 h plus tôt).

Indemnisation de l'accompagnateur d'un nouvel entrant dans le tour d'astreinte :

Le nouvel entrant doit valider un minimum de compétences pour entrer dans le tour d'astreinte. Il perçoit l'indemnité d'astreinte selon les dispositions de l'accord. L'accompagnateur perçoit l'indemnité d'astreinte telle que définie dans l'accord durant ses 3 premières astreintes, et interviendra ensuite, en cas de besoin, dans le cadre d'un appel de renfort déclenché par l'astreinte Direction.