

Accord relatif au régime des astreintes au sein de Sopra Steria Infrastructure & Security Services

Entre la société

Sopra Steria Infrastructure & Security Services au capital de 14 616 522 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 805 020 740 et dont le siège social est sis à ANNECY LE VIEUX (74940) – PAE Les Glaisins, représentée par Sylvie VERSTRAETEN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Sopra Steria Group :

Fédération CFDT - F3C représentée par William BEAUMOND

CFE - CGC représentée par Chantal GUIOLET-PUCHALA

CGT représentée par _____,

SOLIDAIRES Informatique représentée par _____.

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord qui a pour objet de définir les dispositions particulières relatives aux astreintes demandées aux salariés de Sopra Steria Infrastructures Management et Security et en particulier leurs conditions de mise en œuvre et leurs compensations.

Le 31 mars 2016

Préambule

Suite au rapprochement des sociétés Sopra et Steria le 1er janvier 2015, les accords collectifs Steria ont été mis en cause et cessent de produire effet au 31 mars 2016.

Les négociations de nouveaux accords se sont engagées au sein des sociétés du groupe devenues employeurs des anciens salariés Steria, mais aussi au sein de l'UES Sopra Steria group.

C'est dans ce contexte et alors que la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services ne dispose pas d'organisations syndicales représentatives dans son périmètre, au moment de la négociation du présent accord, que ce dernier a été négocié au niveau de l'UES Sopra Steria Group. En effet, la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services, n'a pu être dotée d'instances représentatives du personnel avant l'expiration du délai de quinze mois dédié à la négociation des accords sociaux Steria mis en cause du fait du rapprochement entre les groupe Steria et Sopra.

Les parties précisent que cette situation est exceptionnelle et que le présent accord n'a été négocié au niveau de l'UES Sopra Steria Group que pour protéger les intérêts des anciens salariés Steria, devenus salariés Sopra Steria Infrastructure & Security Services, et afin de leur permettre à compter du 1er avril 2016 de bénéficier d'un accord relatif au régime des astreintes. Ce choix du niveau de négociation ne pourra pas constituer un précédent pour l'avenir.

1. Cadre juridique

Le présent accord est conclu en application des dispositions légales en vigueur, notamment la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Le présent accord s'applique à la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services et se substitue à toutes les dispositions antérieures, accords, usages ou pratiques en matière d'astreintes et leurs indemnités en vigueur au sein de la société, dont notamment le protocole d'accord des sociétés Steria relatif au régime des astreintes signé le 19 novembre 2004.

2. Définition de l'astreinte

Conformément à l'article L 3121-5 du Code du travail, une période d'astreinte est une 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.

L'astreinte implique que les moyens ont été donnés au salarié afin de pouvoir être joint et intervenir sur site ou à distance dans les délais impartis, conformément aux dispositions du présent accord.

En contrepartie de cette astreinte, le salarié bénéficie d'une compensation dont les modalités sont précisées à l'article 6 du présent accord.

Le 31 mars 2016

Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte constitue du temps de travail effectif et est compensée selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord.

Les astreintes ou interventions effectuées pendant les temps de pause du salarié (ex : temps de déjeuner), sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

3. Délai de prévenance

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être obligatoirement portée à la connaissance de chaque salarié concerné, au moins quinze jours à l'avance, par le biais d'un ordre de mission d'astreinte et d'un planning. Ces documents devront être signés par le salarié et son responsable hiérarchique et comporter au minimum les informations suivantes :

- Les périodes d'astreinte et leurs conditions d'indemnisation ;
- Le barème d'indemnisation des interventions ainsi que le choix du salarié sur les modalités de paiement ou de récupération ;
- Les moyens de communication et d'intervention mis à la disposition du salarié ;
- Les coordonnées téléphoniques des personnes à contacter en cas de besoin ;
- Le moyen de transport retenu en cas de déplacement et les conditions de prise en charge par Sopra Steria Infrastructures Management et Security.

Dans le cas où l'astreinte est organisée par équipe, le planning général doit être communiqué à l'ensemble des salariés concernés.

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié peut n'être averti qu'un jour franc à l'avance. Dans ce cas, il est fait appel en priorité au volontariat en prenant en compte la situation familiale. L'accord écrit du salarié est obligatoirement requis et l'entreprise s'engage à lui verser sur justificatifs un dédommagement correspondant aux frais éventuels qu'il aurait engagés ainsi qu'une prime de disponibilité de 30 euros bruts.

4. Fréquence des astreintes

Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne peut être d'astreinte :

- Plus de 2 semaines consécutives par période de 4 semaines. Toute dérogation à ce principe requiert l'accord écrit du salarié et ne peut porter la période d'astreinte à plus de 4 semaines consécutives. Si cette éventualité devait se produire, le salarié ne pourrait être à nouveau sollicité pour des astreintes avant un délai minimum de 3 semaines.
- Plus de 20 semaines par an, afin de préserver l'équilibre des temps de vie. Toute dérogation à ce principe requiert obligatoirement l'accord écrit du salarié et la validation de la commission prévue à l'article 12 du présent accord.
- Pendant ses périodes de congés payés ou de RTT ainsi que le jour ouvré ou le week-end qui suit ou précède les périodes concernées.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. S. W.'.

Le 31 mars 2016

L'astreinte ne doit pas conduire à faire travailler un salarié plus de 6 jours au cours d'une même semaine calendaire.

Les astreintes sont programmées en ayant recours en priorité à des salariés volontaires. A défaut de volontariat, il est tenu compte de la situation familiale des salariés et notamment de ceux ayant de jeunes enfants à charge.

Les salariées peuvent demander à leur responsable hiérarchique d'être dispensées d'effectuer des astreintes pendant leur grossesse et au cours de l'année qui suit leur accouchement.

Un roulement doit être recherché pour que les mêmes salariés ne soient pas systématiquement sollicités. En cas de litige, les parties pourront saisir la commission prévue à l'article 12 du présent accord pour arbitrage.

5. Délai de prise en compte de l'incident et délai d'intervention

Selon les modalités d'intervention qui lui ont été précisées sur son ordre de mission d'astreinte, le salarié peut soit intervenir à distance, soit sur le lieu de l'incident.

Le salarié d'astreinte doit décrocher l'appel ou répondre à la sollicitation au plus tôt.

Dès lors qu'il intervient à distance, il dispose d'une demi-heure maximum pour démarrer son intervention.

En cas de déplacement nécessaire, le délai maximum pour se rendre sur le lieu d'intervention est fixé à 2 heures à compter de la sollicitation. Ce délai peut être réduit dans des cas particuliers et avec l'accord écrit du salarié (ex : proximité du lieu d'intervention), à condition de rester compatible avec les conditions de trajet. Dans tous les cas, cette réduction ne peut conduire le délai d'intervention en deçà de la demi-heure et mention doit être obligatoirement spécifiée sur l'ordre de mission d'astreinte.

Si à la suite d'un cas de force majeure le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, que ce soit à distance ou sur site, il devra prévenir dans les plus brefs délais sa hiérarchie pour déclencher la procédure d'astreinte managériale.

6. Rémunération de l'astreinte

L'astreinte est rémunérée sur la base d'un taux horaire qui est défini selon les modalités suivantes :

Taux horaire

- Heures d'astreinte de jour en semaine, hors week-end et jour férié : 1,83 € bruts
- Heure d'astreinte de nuit (de 21h à 7h) en semaine, hors week-end et jour férié : 2,87 € bruts
- Heures d'astreinte de jour, le week-end et jour férié : 3,66 € bruts
- Heures d'astreinte de nuit (de 21h à 7h), le week-end et jour férié : 5,75 € bruts



MS . S . CP

Le 31 mars 2016

NB. La journée s'entend « civile ». Elle débute à 0 heure et se termine à 24 heures.

Un salarié dont les horaires de travail du lundi au vendredi sont de 9h à 17h30 percevra :

- Pour une période d'astreinte en semaine comprise entre une fin de poste et la prise de poste suivante (soit 15h30 au total dont 10h effectuées de nuit) : 38,51€ bruts
- Pour une période d'astreinte de 24H effectué le samedi ou le dimanche : 107,96€ bruts
- Pour une période d'astreinte d'une semaine complète - 17h30 à 9h en semaine et 24h le WE : 408,47 € bruts

Un salarié travaillant en cycle percevra :

- Pour une période d'astreinte de 24H au cours d'une journée complète en semaine : 53,98€ bruts
- Pour une période d'astreinte de 24H effectuée le samedi ou le dimanche : 107,96 € bruts
- Pour une période d'astreinte 24H/24 sur une semaine complète : 485,82 € bruts

Ces taux horaires constituent la base minimale de rémunération des heures d'astreinte sachant qu'un salarié ne peut pas percevoir moins de 18 euros bruts par période d'astreinte et ce quel que soit le nombre d'heures d'astreinte effectué. La période d'astreinte s'entend comme une période continue quelconque comprise entre une fin de poste et la prise de poste suivante. Toutefois, en cas d'astreinte sur une période de plusieurs jours consécutifs, il peut être dérogé aux taux horaires précités, dès lors que le salarié perçoit une prime d'astreinte globalement supérieure à celle qui lui est due par le présent article.

La prime d'astreinte perçue par le salarié est prise en compte dans le calcul de la règle du 10^{ème} pour indemnisation de ses congés payés.

7. Interventions pendant l'astreinte

7.1. Salariés relevant d'une modalité de travail en heures (Modalité « Standard » ex Steria, dite « Modalité 1 », Modalité « réalisation de missions » ex Steria, dite « Modalité 2 », « salariés en heures »)

Les heures d'intervention de ces salariés sont rémunérées sur la base de leur salaire horaire de base, assorti des majorations ci-après :

- Majoration forfaitaire au titre d'heure supplémentaire = + 50%
- Majoration forfaitaire au titre d'heure effectuée de nuit (de 21h à 7h) = + 50%
- Majoration forfaitaire au titre d'heure effectuée le dimanche ou jour férié = + 100%

Ces majorations sont cumulables entre elles le cas échéant. Elles se substituent aux dispositions légales ou conventionnelles tant qu'elles restent plus favorables au salarié et dès lors qu'elles portent sur le même objet.

Le 31 mars 2016

Les heures d'intervention et leurs majorations font l'objet, au choix du salarié, chaque mois, de l'affectation en récupération ou en paiement. En l'absence de choix du salarié, les heures d'intervention et leurs majorations sont, chaque mois, affectées en récupération. Les récupérations sont traitées selon les mêmes dispositions que celles prévues dans l'accord relatif au temps de travail au sein de la société.

Les heures d'intervention des salariés en Modalité « réalisation de missions » ex Steria, dite « Modalité 2 », ne sont pas prises en compte dans la détermination du nombre maximal de jours travaillés par an.

La rémunération des heures d'intervention et de leurs majorations perçue par le salarié est prise en compte dans le calcul de la règle du 10^{ème} pour indemnisation de ses congés payés.

7.2. Salariés relevant de la modalité ex Steria « réalisation de missions avec autonomie complète », dite « Modalité 3 »

Les heures d'intervention de ces salariés sont compensées par une indemnité forfaitaire horaire de 30 € bruts.

7.3. Décompte des heures d'intervention

Le décompte journalier des heures d'intervention débute dès lors que le salarié prend en compte la sollicitation et se termine :

- soit à la fin de l'intervention lorsque celle-ci se déroule à distance ou depuis le domicile du salarié ;
- soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

Un décompte de la durée d'intervention est établi pour chaque vacation d'astreinte. Le cumul du temps d'intervention obtenu pour chaque vacation, est arrondi à l'entier supérieur. Il est précisé que seul le temps réellement effectué (non arrondi) est pris en compte pour apprécier le respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que la durée maximale de travail.

Exemple :

Déroulement d'une intervention pour un salarié affecté à une vacation d'astreinte de 20h00 à 06h00 :

- Sollicitation du salarié à un appel sur messagerie à 21h50
- Prise en compte de la sollicitation par le salarié à 22h00
- Temps de connexion aux outils décrivant l'incident : 22h00 à 22h10
- Diagnostic à distance par le salarié de 22h10 à 22h20
- Déplacement sur site de 22h20 à 23h15
- Intervention sur site de 23h15 à 00h30
- Retour domicile de 00h30 à 01h30
- Rappel du salarié en astreinte à 04h00
- Traitement par une intervention à distance de 04h00 à 04h20

Pour cet exemple, la durée d'intervention de cette vacation est de 3h30 + 0h20 soit au total 03h50.

Le salarié déclare une durée d'intervention de 3h50 arrondie à 4h00 pour le traitement des heures supplémentaires.



M- S u

Pour les salariés travaillant en cycle, leurs heures d'intervention ne sont prises en compte que pour la partie dépassant la durée hebdomadaire moyenne calculée sur le cycle.

7.4. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Compte tenu de leur caractère d'urgence, les heures d'intervention effectuées dans le cadre d'une astreinte ne s'imputent pas sur le contingent annuel, conformément à l'article L.3121-11 du Code du travail.

7.5. Temps de travail journalier

Les interventions d'un salarié d'astreinte pourront exceptionnellement conduire à dépasser la durée maximale quotidienne de travail à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 12 heures, conformément à l'article D 3121-19 du Code du travail.

7.6. Conséquences d'une intervention sur le repos quotidien

Les salariés en astreinte doivent bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives par jour travaillé, conformément à l'article L 3131-1 du Code du travail.

Ce repos journalier n'est pas impacté par les périodes d'astreinte, conformément à l'article L 3121-5 du Code du travail, exception faite de la durée d'intervention qui est considérée comme du temps de travail effectif.

Si ce repos quotidien n'est pas assuré en raison d'une intervention, le salarié doit bénéficier de ce repos de 11 heures consécutives à l'issue de l'intervention, au besoin en décalant l'heure de sa prise de poste suivante après avoir averti préalablement son responsable hiérarchique par le moyen indiqué sur son ordre de mission. Ce décalage ne remet pas en cause l'heure habituelle de fin de poste.

7.7. Conséquences d'une intervention sur le repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est normalement donné le week-end, samedi et dimanche compris, à l'exception des salariés travaillant sur des projets nécessitant la mise en place d'équipes successives (travail posté), chevauchantes ou de suppléance, pour lesquels ce repos peut être donné un autre jour de la semaine.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, donné obligatoirement le dimanche, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues au paragraphe 7.6 ci-dessus, soit 35 heures consécutives. Ce repos hebdomadaire n'est pas impacté par les périodes d'astreinte, conformément à l'article L 3121-5 du Code du travail, exception faite de la durée d'intervention qui est considérée comme du temps de travail effectif.

Le 31 mars 2016

Si ce repos hebdomadaire n'est pas assuré en raison d'une intervention, le salarié concerné doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, conformément aux dispositions du Code du travail.

Ce repos compensateur s'ajoute aux dispositions de l'article 6 du présent accord.

8. Frais de déplacement pendant l'astreinte

Les frais relatifs aux déplacements effectués par un salarié dans le cadre d'une intervention sont pris en charge par l'entreprise, selon les conditions en vigueur prévues par la procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnel.

A ce titre, le salarié pourra utiliser son véhicule personnel pour effectuer son intervention si ce moyen facilite le respect du délai d'intervention ou s'il s'impose en raison de l'heure du déplacement. Cette faculté devra être portée sur son ordre de mission d'astreinte et le salarié bénéficiera dans ce cas de l'assurance auto-mission souscrite par Sopra Steria Infrastructures Management et Security.

9. Moyens mis à la disposition du salarié

Les moyens de communication pour joindre le salarié pendant une période d'astreinte doivent être fournis au préalable par l'entreprise. Il s'agira du prêt d'un téléphone portable et si nécessaire pour se connecter une clé data, restituable à l'issue de la mission ou sur simple demande de la hiérarchie. Les frais d'abonnement et de communication sont à la charge de l'entreprise. Il va de même du matériel informatique qui sera mis à la disposition du salarié s'il intervient à distance.

En cas de partage des moyens entre plusieurs salariés, la passation ne pourra se faire que lors de la reprise de poste du détenteur de ces moyens. Toute autre forme de passation est à la charge de l'entreprise (ex : envoi d'un coursier ou paiement des heures et frais de déplacement).

10. Récapitulation des astreintes

Les salariés d'astreinte doivent déclarer tous les mois, le nom du projet ou du client, le nombre d'heures d'astreinte et d'intervention qu'ils ont effectué ainsi que les dates correspondantes, l'éventuelle prime de disponibilité à laquelle ils ont droit, le rappel de leur choix sur les modalités de compensation au moyen d'un relevé mensuel d'astreinte validé par le manager.

En cas de litiges, les parties pourront saisir la commission prévue à l'article 12 du présent accord pour arbitrage.

Le 31 mars 2016

11. Évolution des taux horaires d'astreinte

Les parties conviennent d'aborder la question de la revalorisation des taux horaires d'astreinte lors de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L.2242-1 du Code du travail. Les revalorisations négociées dans ce cadre devront faire l'objet d'un avenant au présent accord.

12. Commission de suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié à une commission paritaire de suivi

Elle est composée :

- D'un représentant titulaire et éventuellement d'un représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord
- De deux représentants de la Direction, le nombre de représentants de la direction étant au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales signataires

Les voix sont réparties comme suit :

- Une voix par organisation syndicale signataire du présent accord présente à la réunion,
- Un nombre de voix pour la direction correspondant au cumul du nombre de voix des organisations syndicales présentes

Cette commission aura en charge de veiller à la bonne application du présent accord, d'apporter aux salariés toutes précisions relatives à son interprétation et d'arbitrer les éventuels litiges.

La commission se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la Direction, afin notamment d'examiner le bilan des astreintes et interventions effectuées au cours de l'année écoulée. Ce bilan annuel comporte notamment le nombre mensuel de salariés ayant effectué des astreintes, le nombre mensuel d'heures d'intervention effectuées avec précision des heures de nuit et de dimanche / jours férié et le nombre d'heures de nuit par salarié moyen, mini, mensuel. Un procès-verbal de réunion sera dressé et une copie sera transmise au comité d'entreprise. En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion extraordinaire pourra être sollicitée à la demande de la majorité des représentants syndicaux siégeant à cette commission.

Pour l'exercice de leur mission, chaque représentant syndical siégeant à la commission dispose d'un crédit mensuel de 7 heures.

13. Mise en application

Toutes les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} avril 2016.

Le 31 mars 2016

14. Durée de l'accord – Résiliation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord peut être dénoncé, ou révisé par voie d'avenant, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, dûment motivée et sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Si l'accord est dénoncé, il continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée maximale de 12 mois qui s'ajoute au délai de préavis, à défaut de conclusion d'un nouvel accord.

15. Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé par la Direction :

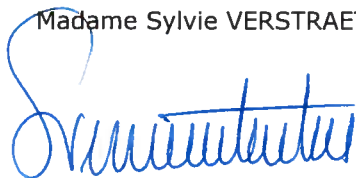
- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris ;
- en un exemplaire papier et une copie électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France.

Fait à Paris, le 31 mars 2016

En 7 exemplaires

Pour la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services

Madame Sylvie VERSTRAETEN



Pour les organisations syndicales de l'UES Sopra Steria Group :

Fédération CFDT - F3C représentée par

William BEAUMOND



CFE - CGC représentée par

Chantal GUIOLLET - PUCHAUA



CGT représentée par

SOLIDAIRES Informatique représentée par