

# ACCORD RELATIF AUX ASTREINTES ET AUX TRAVAUX HORS PLAGES AU SEIN D'AXA SERVICES

## ENTRE :

L'UES AXA Services (ci- après dénommée l'entreprise ou AXA Services), représentée par Magali MARCEL, Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité d'Entreprise,

## ET :

Les organisations syndicales représentatives signataires.

## PREAMBULE

Dans le cadre du processus d'harmonisation sociale ayant pour objectif l'élaboration d'un statut social permettant de définir un traitement commun à tous les salariés de l'UES AXA Services (y compris ceux transférés depuis le GIE AXA au 1<sup>er</sup> janvier 2019), il a été convenu que les négociations menées porteraient notamment sur les aspects relatifs aux astreintes et aux travaux hors plages afin de procéder à des aménagements rendus nécessaires.

Les négociations ont été menées en tenant compte du bilan de l'application des dispositions des accords antérieurs conclus au sein d'AXA Technology Services et d'AXA Group Solutions qui composent aujourd'hui l'UES AXA Services, et des évolutions induites par les enjeux auxquels doit répondre l'Entreprise.

Le présent accord a vocation à simplifier, harmoniser et actualiser les dispositifs existants ainsi que leurs modalités de rémunération. Le dispositif mis en place est fondé sur une triple perspective de réactivité, de disponibilité et de continuité, éléments fondamentaux pour assurer le meilleur service au client et donc la pérennité de l'entreprise.

Les parties signataires entendent confirmer leur attachement à l'ensemble des principes directeurs suivants :

- La nécessité d'articuler étroitement les questions de durée, d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail,
- La responsabilité individuelle et collective dans la gestion du temps de travail afin de concilier les impératifs de l'entreprise avec les aspirations des collaborateurs en matière d'aménagement des rythmes de travail, tout en maintenant le meilleur niveau de qualité et d'efficacité du service au client,
- Le respect de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles sur les heures supplémentaires, la durée quotidienne effective du travail et le repos hebdomadaire.

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions (accords collectifs, usages, dispositifs, engagements unilatéraux) relatives à l'organisation et la rémunération des astreintes, travaux hors plages et qui s'appliquaient avant sa date d'entrée en vigueur.

GP M

F.G

L.M

D FT

## Article 1. Les astreintes

### Article 1-1 : Définition de l'astreinte

L'astreinte s'entend comme une période au cours de 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 effectuer un travail au service de l'entreprise.

Les parties à l'accord soulignent que les astreintes et interventions devront répondre à un véritable besoin de l'entreprise (résolution d'incident, évènement critique, continuité de certains services...) et seront organisées sous la responsabilité du responsable hiérarchique.

L'éventualité d'avoir à réaliser des astreintes ou de se mettre à disposition fait partie de la mission courante de certains métiers ou de certains postes de travail. Elle entre dans les caractéristiques de ces types de postes et s'applique de plein droit aux collaborateurs affectés à ces métiers, sans entraîner en soi de modification du contrat de travail et dans les conditions déterminées au présent accord.

Le présent accord est susceptible de s'appliquer à l'ensemble des salariés d'AXA Services, et en particulier aux salariés appartenant aux métiers de l'informatique, de la sécurité, de la logistique et de la finance.

### Article 1-2 : Organisation

Les astreintes sont réalisées en ayant recours, en priorité, à du personnel volontaire. Ainsi, les astreintes et mises à disposition seront organisées par le responsable hiérarchique.

Le manager, à défaut de volontaires en nombre suffisant, désignera les salariés d'astreinte ou mis à disposition en fonction des nécessités du service et des compétences nécessaires au sein de son équipe.

Les seniors âgés de 55 ans et plus ont la possibilité de se retirer du dispositif d'astreintes et de travaux hors plages, en adressant un mail à leur manager avec un préavis d'un mois.

Afin de concilier le mieux possible la vie professionnelle et personnelle des salariés, il y a lieu de respecter un délai de prévenance du salarié qui sera :

- Dans le cas de l'astreinte : ordinairement de 15 jours ;
- Dans le cas de mise à disposition ponctuelle correspondant à des cas non planifiables (incident, sécurisation du fonctionnement) : au moins d'un jour franc à l'avance ;
- Dans le cas de mise à disposition pour des circonstances exceptionnelles : sans préavis.

D'éventuels changements à apporter à cette programmation devraient respecter s'il y a lieu ces mêmes délais.

Une planification trimestrielle de ces astreintes sera privilégiée autant que possible. Le responsable hiérarchique communiquera et mettra à jour à échéance mensuelle le planning prévisionnel de programmation des périodes d'astreintes de son service, afin de faciliter l'organisation des astreintes et mises à disposition, et la participation effective des salariés.

Il ne pourra être demandé à un salarié qu'il accomplisse plus de 52 jours d'astreinte dans l'année (du lundi au dimanche inclus). Un salarié qui souhaiterait cependant participer au-delà de ce seuil, pourra s'inscrire selon les besoins de l'entreprise sur le planning d'astreinte. Cependant, en tout état de cause, un salarié ne pourra être d'astreinte plus de 13 semaines par an.

LM  
SP  
FG  
M  
FT

### Article 1-1-3. Contreparties

La mise en place d'une astreinte s'accompagne nécessairement d'une compensation prenant en compte la période (de nuit, de week-end, jours fériés, de pont) et la durée de l'astreinte ; ceci vaut pour tous les salariés concernés par l'astreinte, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Il est mis en place le barème suivant :

Semaine (jour/nuit)	35 €
Samedi, Dimanche, Jour de pont et Jour Férié	80 €
Semaine complète (incluant un Week End)	350€

### Article 1-1-4 : Modalités pratiques

La période d'astreinte, non accompagnée d'une intervention, est considérée comme du temps de repos. Un état récapitulatif mensuel des astreintes sera établi afin de permettre le contrôle par le salarié lui-même et l'Administration du Travail.

Les managers, en liaison avec la RH, veilleront particulièrement à ce que ce ne soit pas toujours le même salarié qui soit placé en situation d'astreinte durant des périodes de repos quotidien ou hebdomadaire. Un système de rotation sera à cet effet institué dans les différentes équipes concernées, en fonction des besoins exprimés et des salariés disponibles. Le CHSCT sera informé chaque trimestre du nombre d'astreintes, de mises à disposition réalisées, du nombre de salariés y ayant participé.

Lorsqu'une intervention est effectuée durant la période d'astreinte, la durée de l'intervention constitue un temps de travail effectif, qu'elle soit réalisée à distance ou sur site. Les périodes d'activité correspondantes, font l'objet des contreparties prévues à l'article 2 du présent accord.

Si un collaborateur en astreinte participe à une opération d'intervention planifiée et qu'il est sollicité pour un dépannage, il appartient au manager d'arbitrer les niveaux de priorité pour chaque intervention.

## Article 2. Les interventions hors plages

### **Article 2-1 : Définition**

Les interventions hors plages sont l'ensemble des travaux, effectués sur site ou à distance, s'inscrivant notamment :

- Dans le cadre de projets, d'implémentations ou d'événements critiques ne pouvant être accomplis techniquement ou ne pouvant intervenir qu'en dehors des heures pendant lesquelles le système est à la disposition des utilisateurs ;
- Suite à des incidents ;
- En cas d'échec des dispositifs de permanence ou d'astreinte déployés pour des opérations planifiées ;
- En semaine à partir de 21h et jusqu'à 7h le lendemain (19h pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures), le week-end, les jours de ponts et les jours fériés.

### **Article 2-2 : Organisation**

Les interventions hors plages sont effectuées sur site ou à distance. Le lieu de l'intervention relève de la décision du manager qui organise les modalités de l'intervention, étant précisé que l'intervention à distance sera prioritairement choisie chaque fois que les conditions techniques de la mission le permettront. Le manager prendra en considération les contraintes personnelles ou familiales d'intervention à distance du collaborateur concerné.

Toute intervention donnera lieu à l'envoi d'un email par le collaborateur à son responsable hiérarchique en début et en fin d'intervention, auquel sera associé un compte-rendu synthétique de l'intervention réalisée et ce notamment, aux fins d'amélioration de la qualité de service.

## Article 2-3 : Principes

Les collaborateurs concernés par des interventions hors plages visées à l'article 2-1 du présent accord bénéficient de primes forfaitaires.

Toutefois, pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures, il sera vérifié que le montant des primes forfaitaires est supérieur à celui résultant de l'application des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires. Si tel n'était pas le cas, les indemnités seraient réajustées pour être conformes à la législation relative aux heures supplémentaires.

Les temps de déplacement du domicile vers le lieu d'intervention sont pris en compte pour déterminer le barème d'indemnisation applicable, dans la limite du temps nécessaire pour se rendre du domicile habituel au lieu de l'intervention.

Les pauses repas ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Les interventions effectuées après 21h et avant 7h les samedi, dimanche et jours fériés bénéficient d'une majoration supplémentaire pour travail de nuit.

## Article 2-4 : Contreparties

### Article 2-4-1 : Indemnisation

Les barèmes d'indemnisation sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Type d'intervention	Jours	Intervention supérieure à 4 heures	Intervention inférieure à 4 heures
Sur site / à distance	Semaine (21h00 – 7h00)	240€	120€
	Samedi & Jour de pont	250€ + 1 RC*	125€ + 0,5 RC*
	Dimanche & Jour férié	420€ + 1 RC*	210€ + 0,5 RC*
Majoration au-delà de 21h	Samedi & Jour de pont	40€	
	Dimanche & Jour férié		

\* Repos compensateur

Les jours de repos compensateur doivent être pris dans les 6 mois suivants leur acquisition.

Lorsque l'intervention se situe à cheval sur deux jours, le salarié recevra celle des primes forfaitaires la plus importante, sans pouvoir prétendre à leur cumul.

### Article 2-4-2 : Frais de déplacement et de repas

Les frais de déplacement et de repas sont pris en charge en fonction des dépenses réellement exposées, conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

Il est rappelé qu'en cas d'intervention de nuit sur site, l'employeur prendra en charge la mise à disposition d'une compagnie de taxi pour le retour au domicile du salarié.

BA  
F=6  
C.11  
FT

### Article 3. Travaux spécifiques – dispositif de présence le matin

#### Article 3-1 : **Objet et modalités**

La mise en place du dispositif et la définition du taux de présence minimum dès 7 h du matin relève de la responsabilité du manager.

Il mettra en place avec l'équipe concernée un tableau de service à échéance mensuelle et au plus tard dans les 15 jours précédant la semaine concernée, pour une présence minimum dès 7h le matin et ce afin d'assurer le fonctionnement du service. Une planification prévisionnelle trimestrielle sera privilégiée autant que possible.

En cas de désaccord et/ou à défaut de volontariat, le manager fixe lui-même ce planning et la participation des membres de son équipe.

Il ne pourra être demandé à un salarié de s'inscrire sur le planning plus de 52 jours dans l'année. Un salarié qui souhaiterait cependant participer au-delà du seuil pourra demander à le dépasser sous réserve de l'accord de son responsable hiérarchique.

Il ne pourra être imposé à un salarié de s'inscrire sur ce planning de présence le matin et d'être astreinte le même jour.

#### Article 3-2 : **Compensations**

Les salariés concernés par une présence le matin à 7 heures bénéficieront d'une contrepartie financière déterminée dans le tableau ci-dessous :

Salariés en forfait jours	35€ bruts
Salariés dont le temps de travail est décompté en heures	Majoration des heures de 125% effectuées avant 7h45 Minimum de 35€ bruts

### Article 4. Prime en cas de mobilité et/ou de repositionnement

En cas d'arrêt de l'astreinte, motivé par une mobilité de la part du collaborateur dans le cadre de son évolution de carrière ou en cas de repositionnement, et à condition que le salarié ait réalisé des astreintes depuis au moins 24 mois continus (hors interruption due aux périodes de congés) avant la mobilité, il est versé au salarié concerné une indemnité compensatrice.

L'indemnité compensatrice est versée selon l'ancienneté de la période durant laquelle l'astreinte a été réalisée en continu. Elle est calculée sur la base d'un pourcentage du montant moyen annuel des astreintes et/ou EMO perçu avant l'arrêt de l'astreinte.

Le montant de l'indemnité compensatrice est calculé comme suit :

BP  
NA F-6  
L-M

DD FT

Ancienneté de la période d'astreinte continue	Montant
2 ans et moins de 3 ans	25% du montant moyen annuel
3 ans et moins de 6 ans	50% du montant moyen annuel
Plus de 6 ans	75% du montant moyen annuel

Le montant sera versé à l'issue de la période d'adaptation de 6 mois.

#### Article 5. Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place afin de suivre les modalités d'application du présent accord. Elle sera composée par deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent avenant et se réunira au moins une fois par an.

#### Article 6. Communication de l'accord

La bonne appropriation des règles relatives aux astreintes et aux travaux hors plages décrites dans le présent accord repose sur une communication à l'ensemble des collaborateurs d'un livret et le partage des bonnes pratiques auprès des managers dans le cadre de réunion d'information.

#### Article 7. Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> trimestre 2019, dès l'adaptation des outils de gestion.

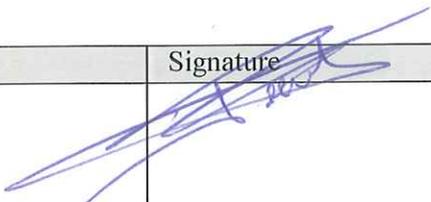
EP  
F-G  
L-H  
AM  
FT

Fait à Paris La Défense, le 7 décembre 2018, en SEPT exemplaires originaux

Pour l'UES AXA Services

Prénom Nom	Titre	Signature
Magali MARCEL	Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité d'Entreprise	

Pour les Organisations Syndicales

Prénom Nom	Organisation Syndicale	Signature
Georges PROUST Eric TEULIER	CFDT	
Lionel HACHENBERG Daniel OWEN	CFE-CGC	
Franck GRANDMAISON François TIXIER	UDPA-UNSA	