

**ACCORD D'ENTREPRISE METTANT EN
ŒUVRE UN DISPOSITIF D'ASTREINTE
AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE
D'AQUITAINE**

Entre les soussignés :

* **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,**

Représentée par son Directeur Général :


* **M. Olivier CONSTANTIN**

D'une part,

* **Les Organisations Syndicales** ci-après :


Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,

Représentée par son Délégué Syndical :

* **Mme AUGEREAU Isabelle** 

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,

Représentée par son Délégué Syndical :

* **M LAGAPPO P. BERNARD** 

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Crédit Agricole d'Aquitaine :

Représenté par son Délégué Syndical : **Nathalie Aubereau**

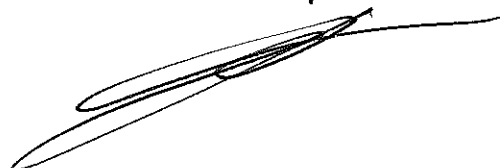
* **M** 

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine

Représenté par son Délégué Syndical :

* **M LAGOGUE Christophe**

D'autre part,



Préambule

Le présent accord a pour objectif de répondre aux contraintes résultant des activités de la Caisse Régionale, qui imposent que soient assurés la sécurité et le bon fonctionnement des bâtiments et matériels des différents sites, indispensables à la poursuite de son activité.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies au cours de plusieurs réunions de négociations qui se sont tenues entre le 7 mai et le 21 juin 2019.

C'est ainsi qu'au terme des négociations qu'il a été conclu le présent accord visant à mettre en place un régime d'astreinte au sein de la Caisse Régionale d'Aquitaine.

Chapitre 1- Champ d'application du présent Accord et Définition de l'Astreinte:

Article 1. Champ d'application de l'Accord :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale d'Aquitaine.

Article 2. Applicabilité directe de l'Accord :

La mise en place de l'organisation du travail sous forme d'astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par conséquent, les astreintes sont considérées comme des sujétions inhérentes aux fonctions des salariés relevant d'emplois nécessitant leur mise en œuvre tels que définis à l'article 3.2 du chapitre 2.

Article 3. Définition de la période d'astreinte:

L'astreinte est définie par l'article L3121-9 du Code du travail 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.»

Article 4. Les différents types d'astreintes :

Les parties ont déterminé deux types d'astreintes : les astreintes régulières « sécurité » et les astreintes ponctuelles.

4.1 Astreintes régulières « sécurité » :

Ce type d'astreinte a pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes et le bon fonctionnement des bâtiments et matériels et ce, dans les plus brefs délais.

Cette astreinte concerne toute intervention liée à des situations techniques de sécurité ne nécessitant pas une décision excédant le champ de responsabilité de l'équipier sous astreintes (Ex : Alarme en dysfonctionnement, ETS bloqué, rideau de fer bloqué...).

4.2 Astreintes ponctuelles

Ces astreintes ont pour objectif d'assurer le bon déroulement d'opérations ponctuelles importantes (ex : bascule informatique...).

Chapitre 2 - Mode d'organisation des astreintes

Article 1. Les périodes d'astreintes :

1.1 Pour les astreintes régulières « sécurité »

L'astreinte sécurité est prise sur une période de 7 jours consécutifs incluant les week-ends et jours fériés (dimanches et 1^{er} mai inclus). Sur les jours ouvrés de la semaine elle couvre la plage horaire de 17h à 8h00.

NA JBL M CC OR

1.2 Pour les astreintes ponctuelles, en fonction des projets internes à la Caisse Régionale :
S'agissant de besoins spécifiques et ponctuels, ce type d'astreinte peut intervenir les week-ends et jours fériés (dimanches et 1^{er} mai inclus) ainsi que les soirs et nuits de la semaine de 17h à 8h00.

Article 2. Conditions relatives à l'intervention du salarié

L'équipier sous astreinte peut être amené à se déplacer sur un lieu pour lequel une intervention sur site est nécessaire. Néanmoins, les interventions devront se dérouler en priorité à distance.

Les salariés concernés devront ainsi être joignables à tout moment lors des périodes d'astreintes. Un téléphone et un ordinateur portable sont pour cela mis à leur disposition.

Par ailleurs, les salariés ne sont pas impérativement tenus de demeurer à leur domicile ou à proximité dès lors que leur localisation au cours de leur période d'astreinte leur permet d'intervenir dans les plus brefs délais et de demeurer joignables.

Article 3. Programmation individuelle et information des salariés

3.1 Astreintes régulières « sécurité » :

3.1.1 Elaboration du planning:

La programmation des astreintes est organisée à la semaine sur la base d'un planning établi annuellement par le responsable hiérarchique, en concertation avec les salariés concernés.

Les salariés qui participeront aux périodes d'astreintes seront choisis par roulement et selon leurs compétences par le responsable hiérarchique parmi les salariés s'étant déclarés volontaires.

En cas de modification de planning, la « permutabilité » avec des salariés volontaires sera favorisée.

L'astreinte ne pourra pas être programmée pendant des périodes de congés (CP, RTT...).

3.1.2 Information du salarié

La programmation des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié par tout moyen annuellement.

Toute modification de planning sera portée à la connaissance du salarié au moins 1 mois avant la date de réalisation de l'astreinte, sauf circonstances exceptionnelles (exemples : remplacement d'un salarié inopinément absent, demande d'un collaborateur). Dans ce dernier cas, le salarié doit-être prévenu au moins 1 jour franc l'avance.

3.2 Astreintes ponctuelles :

3.2.1 Elaboration du planning:

La programmation des astreintes est organisée en fonction des projets internes à la Caisse, sur la base d'un planning établi par le responsable hiérarchique, en concertation avec les salariés concernés.

Les salariés qui participeront aux périodes d'astreintes ponctuelles seront choisis par roulement et selon leurs compétences par le responsable hiérarchique, parmi les salariés s'étant déclarés volontaires.

En cas de modification de planning, la « permutabilité » avec des salariés volontaires sera favorisée.

L'astreinte ne pourra pas être programmée pendant des périodes de congés (CP, RTT...).

NA JRL JA GC OC

3.2.2 Information du salarié

La programmation des périodes d'astreintes ponctuelles est portée à la connaissance de chaque salarié par tout moyen dès connaissance de l'opération nécessitant ce type d'organisation.

Chapitre 3- Modalités de mise en œuvre et de suivi des périodes d'astreintes

Article 1. Contreparties :

1.1 Astreintes régulières « sécurité »:

Les équipiers concernés bénéficient d'une contrepartie financière forfaitaire hebdomadaire liée à la période d'astreinte d'un montant de 500 euros bruts (pour 7 jours consécutifs).

En complément, les équipiers en décompte horaire bénéficient d'une contrepartie liée au temps d'intervention lors d'une période d'astreinte. Le temps d'intervention, y compris le temps consacré au déplacement (domicile- lieu d'intervention aller/retour) sur site est considéré comme du temps de travail effectif conformément aux dispositions légales en vigueur. Il est donc comptabilisé dans le calcul des heures de travail (intégration dans le compteur débit/crédit) et est rémunéré conformément aux textes légaux ou conventionnels applicables au sein de la Caisse (majorations liées au travail de nuit, dimanches et jours fériés, récupération éventuelle...).

Pour les salariés en forfait jours, toute intervention sur le dimanche ou jour férié est rémunérée conformément aux textes légaux ou conventionnels applicables au sein de la Caisse (majorations liées aux dimanches et jours fériés).

Toute intervention inférieure ou égale à 10min sera comptabilisée à hauteur de 10 min. Au-delà de 10min, la comptabilisation de l'intervention se fera au temps réel.

1.2 Astreintes ponctuelles :

Les équipiers concernés bénéficient d'une contrepartie financière et forfaitaire sur la base d'un taux horaire fixé à 3,87€ bruts par heure.

En complément, les équipiers en décompte horaire bénéficient d'une contrepartie liée au temps d'intervention lors d'une période d'astreinte. Le temps d'intervention, y compris le temps consacré au déplacement (domicile- lieu d'intervention aller/retour) sur site est considéré comme du temps de travail effectif conformément aux dispositions légales en vigueur. Il est donc comptabilisé dans le calcul des heures de travail (intégration dans le compteur débit/crédit) et est rémunéré conformément aux textes légaux ou conventionnels applicables au sein de la Caisse (majorations liées au travail de nuit, dimanches et jours fériés, récupération éventuelle...).

Pour les salariés en forfait jours, toute intervention sur le dimanche ou jour férié est rémunérée conformément aux textes légaux ou conventionnels applicables au sein de la Caisse (majorations liées aux dimanches et jours fériés).

Toute intervention inférieure ou égale à 10min sera comptabilisée à hauteur de 10 min. Au-delà de 10min, la comptabilisation de l'intervention se fera au temps réel.

Article 2. Articulation des périodes d'astreintes avec le temps de repos et impact sur la durée du travail

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention dans le cadre des astreintes n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif. En effet, conformément à l'article L. 3121-10 du Code du travail, les temps d'astreintes sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, à l'exception des temps d'intervention.

NA SRL
NA CL

En cas d'intervention du salarié, par téléphone ou sur le site, les temps d'intervention et de trajet sont comptabilisés dans le temps de travail effectif et traités comme tel.

Les heures d'intervention réalisées pendant une période de repos ne peuvent avoir pour effet d'écarter l'application de l'article L. 3131-1 du Code du travail (repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux périodes de travail) et de l'article L. 714-1 du Code Rural (repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives entre deux périodes de travail).

Par conséquent, tout repos supprimé donnera lieu à un décalage de la prise de poste au regard du planning théorique.

Article 3. Frais de déplacement d'intervention

Les frais de déplacement, pour assurer une intervention pendant la période d'astreinte, seront pris en charge par la Caisse sur la base du barème des indemnités kilométriques en vigueur.

Il est rappelé qu'il n'y a pas lieu à remboursement des indemnités kilométriques dès lors que les salariés utilisent un véhicule de fonction ou de service.

Article 4. Suivi des périodes d'astreintes et temps d'interventions

Toute intervention physique ou téléphonique au cours d'une période d'astreinte donnera lieu à un suivi via une procédure spécifique.

Chapitre 4 – Dispositions diverses

Article 1 - Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer en vue de réaliser un bilan du présent accord dans un délai d'1 an suivant l'application du présent accord.

Article 2- Révision de l'accord

Les parties restent libres de proposer des modifications à l'accord initial qui pourra donc être révisé pendant sa période d'application.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle doit être notifiée par lettre recommandée, lettre remise en mains propres ou courrier électronique avec accusé de réception au moins 2 mois avant aux autres signataires de l'accord.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités de révision.

Les dispositions, objets de la demande de révision, s'appliqueront jusqu'à l'entrée en vigueur d'un tel avenant.

Article 3- Dénonciation conjointe de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 2 mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée, lettre remise en mains propres ou courrier électronique avec accusé de réception.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

NA JBL JA CL OC

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

Article 4- Traitement des litiges :

En cas de désaccord sur l'application d'un des articles de cet accord, les parties signataires conviennent de demander la formation d'une commission d'interprétation composée de deux membres de la Direction et d'un délégué syndical par organisation syndicale représentative. Cette commission aura pour mission de clarifier l'application de l'accord sur le point qui lui aura été soumis.

Article 5 - Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Article 6 - Dépôt de l'accord

Il sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Aquitaine via la plateforme « Télé Accords » accompagné des pièces obligatoires.

Il sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

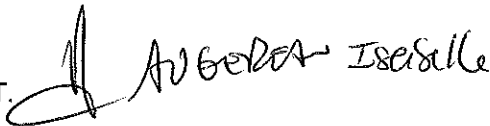
Le présent accord sera diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse Régionale.

Fait à Bordeaux, le 23 juillet 2019.

**Pour les Organisations Syndicales
représentatives,**

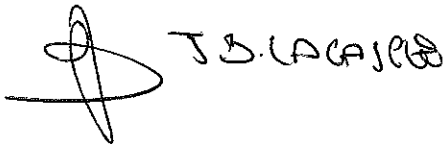
**Pour la CRCAM d'Aquitaine,
Le Directeur Général,**

C.F.D.T.

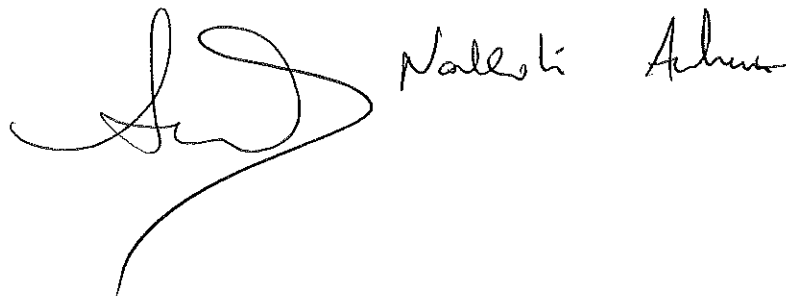
 Isabelle Aubert


Olivier CONSTANTIN

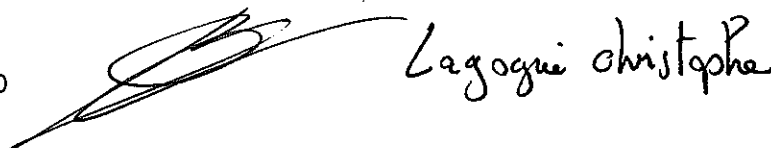
F.O.

 J.B. LAGASSE

S.N.E.C.A - C.G.C.

 Nathalie Achu

S.U.D

 Lagogue Christophe

NA

JSC