

Accord portant sur la mise en œuvre des astreintes à la CRCAM de Champagne Bourgogne

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. CFE - C.G.C.)
Représenté par M. Jean-François LOUIS

Syndicat National Indépendant des Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par M. Lénie MARCUSSE

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par M. Philippe FONTENEL

D'autre part

PF dlu LM h

PREAMBULE

Le présent accord prévoit les règles applicables aux astreintes, celles-ci ayant pour objectif d'optimiser le fonctionnement de l'entreprise en conciliant au mieux impératifs professionnels et vie personnelle.

Dans cette optique, il sera envisagé :

- De répartir au mieux les astreintes entre les salariés travaillant dans les unités qui nécessitent le recours aux astreintes,
- D'informer au plus tôt les salariés concernés dès l'élaboration par le responsable hiérarchique des plannings prévisionnels.

Article 1 – Définition de l'astreinte

Cet accord concerne la mise en œuvre d'un dispositif des astreintes sécurité et informatique dans le cadre de l'article L. 3121-9 du Code du travail qui définit l'astreinte 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.

La durée de cette intervention (y compris temps de trajet), est considérée comme du temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos conformément à l'accord sur les heures supplémentaires.

Article 2 – Périmètre de l'astreinte

La mise en place d'astreintes répond à des besoins impératifs pour la Caisse Régionale, en dehors des horaires habituels de travail :

- ASTREINTE HEBDOMADAIRE :
 - « Astreinte Sécurité » : cette astreinte concerne certains salariés du service Immobilier et Sécurité qui sont appelés à se tenir à la disposition de la Caisse régionale, en dehors de l'horaire habituel de travail afin d'intervenir en cas de nécessité. Le personnel d'astreinte devra réagir de manière appropriée et adaptée à tout incident, notamment celui pouvant mettre en cause la sécurité des personnes ou des biens durant les heures de fermeture totale ou partielle.
- ASTREINTE JOURNALIERE
 - « Astreinte informatique » pour assurer la continuité de service et le bon déroulement d'opérations importantes de changement.

FF dm LM h

Article 3 – Organisation et planification des astreintes

ARTICLE 3-1 – Astreinte hebdomadaire

Une note d'instruction précisera le rôle de chaque intervenant et les procédures à utiliser suivant le type d'incident rencontré. Des formations et un accompagnement seront mis en place.

Les salariés d'astreinte le seront par roulement pendant une semaine (soit 7 jours consécutifs).

Un planning est établi semestriellement par le responsable d'unité concerné.

La programmation individuelle des astreintes sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné au minimum 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le salarié sera averti au moins un jour franc à l'avance.

ARTICLE 3-2 – Astreinte journalière

Les salariés d'astreinte le seront par journée ou demi-journée (1/2 journée = 4h00).

Un planning est établi annuellement par le responsable d'unité concerné.

La programmation individuelle des astreintes sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné au minimum 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le salarié sera averti au moins un jour franc à l'avance.

Article 4 – Contrepartie de l'astreinte

ARTICLE 4-1 – Temps d'intervention

Le temps d'intervention est décompté dans l'horaire hebdomadaire de travail. Les dispositions légales, conventionnelles et les règles d'application à la Caisse régionale s'appliquent notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires et les heures de nuit.

En cas d'intervention, la Direction devra faire appliquer les règles en matière de durée du travail et de repos.

ARTICLE 4-2 – Contrepartie financière de l'astreinte hebdomadaire

Les salariés concernés percevront une prime de 355 € par semaine effective d'astreinte.

Le montant de cette prime sera porté à 406 € pour la (ou les) semaine(s) d'astreinte incluant le 1^{er} Mai.

Le montant de cette prime évoluera dans les mêmes conditions que les augmentations générales appliquées à la rémunération de la Classification de l'Emploi, avec un arrondi à l'euro supérieur.

Il sera décompté un minimum forfaitaire de 30 minutes par dérangement pendant la période d'astreinte et le temps réel au-delà de 30 minutes.

Si le nombre de semaines d'astreinte est supérieur à 1 sur 4 en moyenne sur un trimestre civil, la prime sera majorée de 50 % pour chaque semaine qui fait dépasser cette moyenne.

TF du LM

En cas d'appel téléphonique de nuit, entre 22 heures et 5 heures du matin, l'heure de prise de travail pourra être portée à 9 h 30 à l'initiative du salarié, sans que cela soit considéré comme un retard.

Dans le cas de déplacement, ou de plus de 3 appels entre 22 heures et 5 heures du matin, la prise du travail pourra être portée dans les mêmes conditions jusqu'à 10 h 00.

ARTICLE 4-3 – Contrepartie financière de l'astreinte journalière

Les salariés d'astreinte informatique percevront une prime de 37 € par ½ journée (1/2 journée = 4h00).

Toute période commencée sera indemnisée en totalité.

Le montant de cette prime évoluera dans les mêmes conditions que les augmentations générales appliquées à la rémunération de la Classification de l'Emploi, avec un arrondi à l'euro supérieur

ARTICLE 4-4 – Frais de déplacement

Les frais de déplacement et de restauration sont remboursés selon l'accord et le barème en vigueur à la Caisse régionale.

Article 5 – Autres dispositions

En fin de mois, un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte accomplies par le salarié au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante sera remis à chaque salarié concerné.

Article 6 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord

ARTICLE 6-1 – Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2019 et sera à échéance le 30 juin 2023, date à laquelle il cessera de produire tout effet.

ARTICLE 6-2 – Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

ARTICLE 6-3 – Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

af dv LM h

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

ARTICLE 6-4 – Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Article 7 – Publicité

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr conformément à l'article L2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 04/06/2019,

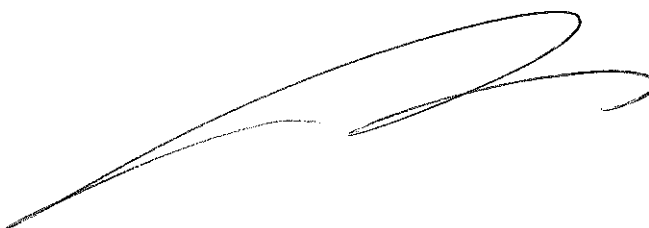
Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC



Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat SNIACAM



Pour le Syndicat UNSA/CA

