

ACCORD INTERMEDIAIRE HPF SUR LES ASTREINTES ET LES INTERVENTIONS PLANIFIEES

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société Hewlett Packard France, Société par Actions Simplifiée au capital de 124.891.815 €uros, dont le siège social se situe 1, avenue du Canada, ZI de Courtaboeuf – 91947 Les Ulis Cedex, immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro de B 652 031 857,

Représentée par Monsieur Lionel Beylier en sa qualité de Directeur des Relations sociales HP en France

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour HP France

- C.F.D.T. : représentée par Maxime Pilisi
- C.F.T.C. : représentée par Fabrice Breton
- C.F.E/C.G.C. : représentée par Stéphane Guillot
- C.G.T. : représentée par Michel Soumet
- F.O. : représentée par Pierre Roussenq

D'autre part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

Préambule

Suite à la fusion de HPESF (ex EDS) dans HPF le 1^{er} Mai 2011, il est apparu nécessaire d'harmoniser les régimes des organisations particulières de travail en vigueur relative à l'astreinte et à l'intervention planifiée.

Les Partenaires Sociaux et la Direction se sont donc réunis les 4, 21, 31 Mai et 12 et 15 Juin 2012 afin de convenir des dispositions faisant l'objet du présent accord.

Le présent accord annule et remplace pour HP France, les dispositions de l'accord d'entreprise HPF/HPCCF sur l'astreinte du 8 Novembre 2004 et le chapitre 4 (Astreintes) de l'accord EDS du 31 Mars 2009 sur les différentes modes de travail atypiques.

L'astreinte, telle que définie dans l'article L 3121-5 du code du travail, est un dispositif destiné à répondre à un besoin technique ou une demande commerciale lors d'événement non prévisible. Elle permet de répondre aux engagements de continuité de service qu'HP peut prendre aussi bien en externe qu'en interne.

Compte tenu des moyens modernes de communication, il n'est pas fait obligation au salarié de rester à son domicile, mais de faire en sorte que le délai d'intervention ne soit pas allongé par rapport à ce qu'il aurait été si le salarié avait été à proximité de son domicile.

A l'inverse, l'intervention planifiée est un dispositif destiné à répondre à un besoin technique ou une demande commerciale lors d'événements prévus et planifiables. Elle permet de répondre aux engagements de service qu'HP peut prendre aussi bien en externe qu'en interne.

Le présent accord a pour objet de définir un cadre global de l'astreinte auquel devront se soumettre au minimum tous les services du Groupe HP en France souhaitant avoir recours à un régime d'astreinte.

Les astreintes font partie intégrante des métiers du service et du support et en sont donc indissociables.

Cet accord complète l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 1er Juin 2012.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés des Sociétés HP France dont les organisations sont soumises à des astreintes, y compris le personnel d'encadrement

Article 2. Définition

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir dans des délais impartis (détaillés dans la note de service) pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. (art. L. 3121-5 du code du travail).

Le mode d'organisation des astreintes sera défini par note de service. Celle-ci définiront notamment l'organisation retenue, les moyens spécifiques, les plannings, périodes et délais de prévenance et choix de la modalité de repos hebdomadaire. Ces notes de services feront l'objet d'une consultation des CHSCT et CE concernés, selon le modèle de note de service annexé au présent accord.

Article 3 : Modalités d'intervention

Article 3.1 – Mise en place des astreintes

Les astreintes sont fixées en fonction des nécessités du service. Les modalités d'organisation de chaque service sont déterminées par notes de service.

En aucun cas, ces dispositions ne pourront être moins avantageuses pour les salariés que celles décrites dans le présent accord.

Les astreintes sont effectuées sur la base du volontariat pour les salariés effectuant déjà des astreintes.

En cas de carence de volontaires pour assurer le bon fonctionnement du service, l'appel au volontariat sera étendu aux salariés ayant les compétences requises pour effectuer l'astreinte.

Article 3.2 – Périodes d'astreinte

Un salarié ne peut être d'astreinte pendant ses jours de congés (absences maladies incluses) ou de RTT lesquels débutent dès sa sortie de poste et se terminent à sa reprise de poste (sauf si expression du volontariat dans le cadre du RTT).

Les périodes d'astreintes de semaine ne peuvent débuter avant 17 heures et ne peuvent se terminer après 9 heures.

Les notes de service devront indiquer les moyens mis en place afin de veiller au respect de la législation du travail, notamment au regard de l'amplitude journalière maximale de temps de travail.

Les périodes d'astreintes des samedis, dimanches et jours fériés sont déterminées sur une base journée et nuit complète de 24 heures.

La période d'astreinte est fixée par note de service, parmi celles prévues dans le tableau ci-dessous.

TYPES	MODALITES
1. Journée de moins de 8H	Journée de semaine
2. Journée de 8H et plus	
3. Semaine	Du Lundi sortie de poste au Vendredi prise de Poste
4. WE complet	Du Vendredi sortie de poste au Lundi prise de poste
5. Samedi/Dimanche/Jour Férié	00H-23h59

Au maximum, un même salarié ne pourra être d'astreinte plus de 7 jours par période de 4 semaines consécutives (8 jours en cas de jour Férié du lundi au Vendredi).

Pour les astreintes du week end, la limite est fixée à un week end par période de 4 semaines consécutives. Par exception, il pourra être demandé à un salarié d'effectuer deux week end sur un mois donné dans la limite de 3 fois par an.

Au global, il ne pourra être demandé d'effectuer plus de 12 semaines d'astreintes par année calendaire, sauf si expression du volontariat par le salarié. Pour le service support client (TS), il est convenu qu'un même salarié ne pourra être d'astreintes plus d'une semaine sur 3 semaines consécutives et plus de 10 semaines par année calendaire.

Des conditions inférieures ou particulières en fonction des besoins client pourront être déterminées dans le cadre des notes de service afin de prendre en compte les spécificités et populations concernées de chaque organisation. En aucun cas, ces conditions ne pourront être moins avantageuses pour les salariés que celles décrites dans le présent accord.

Article 3.3 – Dispositions spécifiques sur le respect du repos hebdomadaire et quotidien

Afin de respecter la réglementation sur la durée hebdomadaire du travail (6 jours de travail consécutifs), il est prévu la possibilité d'un remplacement « au pied levé » du salarié en astreinte ou la prise éventuelle par anticipation d'un jour de récupération. (« jour de récupération par précaution »).

- **Le « jour de récupération par précaution »** peut être pris préalablement par précaution. Il peut être repris sous forme de décrémentation du compteur crédit

temps du salarié concerné si ce dernier n'a pas travaillé plus de 6 jours consécutifs et si le solde de crédit temps est positif.
Ce jour ne sera pas imputé sur les jours de congés payés, ancienneté, jours RTT ou CET.

Le « jour de récupération par précaution » est fixé d'un commun accord entre le salarié et son manager.

- **Le salarié remplaçant « au pied levé »** est un volontaire qui remplace le salarié d'astreinte, lorsqu'un événement majeur ne permet pas à ce dernier d'assurer l'astreinte : dépassement de la durée journalière/hebdomadaire maximale de travail. Ce remplacement est limité à une journée pendant le week-end, qui devra permettre de trouver un volontaire pour reprendre l'astreinte vacante.
La période d'astreinte du remplacement de pied levé est ouverte de 0 h le dimanche à 8 h le lundi.
Le salarié positionné sur la liste des remplaçants « au pied levé » de la semaine considérée percevra une prime forfaitaire de 79 euros, même s'il n'est pas appelé à remplacer le salarié en astreinte.

Le remplacement au pied levé ne se substituera pas à l'astreinte.

Le salarié appelé à travailler un sixième jour consécutif pendant la période d'astreinte doit en informer immédiatement le manager d'astreinte par mail ou par tout moyen approprié. Il sera alors remplacé au pied levé par un autre salarié.

Le repos quotidien et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives démarrent à compter de la fin de la dernière intervention.

Ainsi par exemple :

Le salarié en astreinte en mode Horaire étant intervenu le Mardi de 1h à 2h du matin, ne reprendra son poste qu'à partir du mardi 13H.

En cas d'intervention entraînant une reprise à partir de 17H, le salarié concerné sera dispensé de reprise jusqu'au lendemain matin.

Tel que précisé dans l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 1^{er} Juin 2012, « pour les non-cadres et cadres en mode horaire qui effectuent une intervention de nuit, la période de repos de 11 heures est décomptée à partir de la fin de l'intervention. A l'issue de cette période de repos, le salarié reprend son activité normale de travail dans le cadre de ses horaires habituels. Cette journée du lendemain éventuellement amputée de la période de repos, est décomptée comme une journée complète de travail dans la limite des horaires d'ouverture des sites. »

Article 3.4 – Information du salarié et délai de prévenance

Un planning prévisionnel d'astreinte trimestriel ou semestriel est communiqué à chaque salarié au début de mois précédent cette période, en fonction de l'organisation (détaillé dans la note de service).

Le planning prévoit également le planning des salariés volontaires pour le remplacement « au pied levé ».

En cas de modification des prévisions, le planning définitif est communiqué par écrit au salarié, avant le début de la période d'astreinte avec un délai de prévenance légal de 15 jours minimum avant le début de l'astreinte.

En cas de circonstances exceptionnelles, le planning peut être modifié en respectant le délai de prévenance de 48 heures. Dans la mesure du possible, la désignation du salarié sera faite en concertation avec l'équipe. Le salarié sera alors informé par son manager de cette modification par courrier électronique ou tout autre moyen assurant la réception effective par le salarié.

Par circonstances exceptionnelles, il est entendu notamment congés pour événement familial soudain, congés maladie, raisons business majeures,....

Dans ce dernier cas, la Société remboursera, sur présentation de justificatifs originaux, des frais exceptionnels qui auraient été engagés par le salarié compte tenu du non respect du délai de prévenance légal.

En cas de remplacement « au pied levé », le salarié remplaçant doit être prévenu dans les meilleurs délais.

Article 4 : Moyens mis à la disposition du salarié en astreinte

L'intervention peut se faire soit à distance (domicile, site de travail, etc...), soit sur le site de travail, soit directement sur le site du client.

L'intervention à distance sera prioritairement choisie chaque fois que les conditions techniques de la mission le permettront.

Les déplacements sont inclus dans l'astreinte et considérés comme du temps de travail effectif.

Les moyens d'intervention à distance suivants seront mis à la disposition du salarié :

- ✓ Téléphone portable mutualisé dans le Service ou affecté à l'employé
- Connexion Internet standard depuis le domicile prise en charge intégralement par hp
- ✓ Ordinateur portable

Tous frais engagés par le salarié pour les nécessités de l'astreinte lui seront remboursés sur justificatif.

En cas de force majeure empêchant le salarié de se rendre sur le lieu de l'intervention, le salarié doit, sauf impossibilité, tenir informé dans les plus brefs délais le responsable opérationnel.

Au cas où le salarié ne disposerait pas de téléphone ou d'accès internet mis à disposition par l'entreprise, les frais qu'il pourrait engager dans le cadre d'une astreinte lui seraient remboursés par la Société, sur justificatif selon les processus en vigueur.

Article 5 : indemnisation

L'indemnisation de l'astreinte est constituée de :

- prime de base indemnisant la période d'astreinte
- paiement ou récupération des interventions

Article 5.1. – indemnisation de la période d'astreinte

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester à son domicile en vue d'une intervention n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Pour la période d'astreinte, le salarié perçoit une indemnité forfaitaire brute selon les modalités définies selon les bases suivantes :

TYPES	Indemnisation
1. Journée de moins de 8H	32 Euros
2. Journée de plus de 8H	53 Euros
3. Semaine	210 Euros
4. WE complet	327 Euros
5. Samedi/Dimanche/Jour Férié	132 Euros
Prime forfaitaire de pied levé (PFPL)	79 Euros

Exemple de calculs :

Semaine complète : Du Lundi sortie de poste au Lundi Reprise de poste (ou tout autre jour de la semaine) : 3 + 4 = 537 euros.

Le salarié remplaçant perçoit une prime d'astreinte majorée de 40% de la prime d'astreinte de base, en cas de demande de remplacement « au pied levé ».

Article 5.2 – Indemnisation du temps d'intervention

Article 5.2.1 – Généralités

Différents principes d'indemnisation du temps d'intervention sont possibles et seront précisés dans les notes de service de chaque organisation. Chaque Manager d'organisation devra choisir le mode d'indemnisation le mieux adapté à son organisation tout en respectant le mode d'organisation du temps de travail de son salarié.

Le mode d'astreintes choisi devra être le même pour tous les salariés d'une même équipe.

Les interventions du salarié pendant les périodes d'astreintes représentent du temps de travail effectif.

Dans le cadre de l'astreinte, la durée du déplacement est assimilée à du temps de travail effectif.

Toute intervention en dehors des heures de travail nécessitant un déplacement sur site donne lieu à la prise en charge des frais de déplacement, sur justificatifs, calculés depuis le domicile du salarié jusqu'au lieu d'intervention, selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié enregistre les temps d'intervention dans l'outil de contrôle du temps de travail en vigueur à la signature de l'accord (Time and Labor).

Les autres outils de suivis des incidents seront précisés dans la note de service.

Article 5.2.2 – Modalités d'indemnisation des interventions à l'heure supplémentaire

Cette modalité d'intervention est réservée aux non cadres ainsi qu'aux cadres en mode horaire.

Toute intervention (avec ou sans temps de déplacement) ouvre droit au paiement ou à récupération des dites heures conformément à l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 1^{er} Juin 2012 en vigueur.

Le paiement de ces heures supplémentaires (Dimanche, Jour férié ou nuit) sera majoré tel que le prévoit l'accord cité ci dessus.

En ce qui concerne les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'astreinte le samedi, ces heures donneront lieu au paiement ou à la récupération de 1 heure 30 minutes pour une heure travaillée.

Toute intervention est décomptée comme une heure de travail ; toutefois plusieurs interventions dans la même heure n'ouvrent droit au paiement que d'une seule heure.

Les modalités de gestion des heures supplémentaires, notamment relative à la récupération ou le paiement se font conformément à l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur.

Article 5.2.3 – Modalités d'indemnisation forfaitaire des interventions

Cette modalité d'indemnisation est ouverte à tous les salariés qu'ils soient non cadres, cadres en mode Horaire ou cadres en forfait jours.

On définit deux niveaux d'intervention :

	Temps d'intervention
Niveau 1	Jusqu'à 8 heures ou jusqu'à une journée de travail dans la période d'astreinte
Niveau 2	Au-delà de 8 heures ou au-delà d'une journée de travail dans la période d'astreinte

Le salarié perçoit systématiquement une rémunération de 80 Euros sans intervention et 163 euros dès lors qu'il y a une intervention.

Des conditions plus favorables pourront être déterminées dans les notes de service.

Pour le service support client (TS), il est convenu que le salarié perçoit systématiquement une rémunération de 163 Euros, qu'il y ait eu ou non intervention.

Une indemnisation complémentaire de 163 Euros est prévue en cas de pénibilité importante sur une période d'une semaine d'astreintes (plus de 5 interventions sur site en astreinte).

Soit le tableau ci-dessous

Pour une période d'astreinte de 7 jours	Intervention Niveau 1	Intervention Niveau 2	Plus de 5 interventions sur site
Montant de la prime pour les Non cadres et les cadres en mode Horaire	163 €	Récupération ou paiement*	163€
Montant de la prime pour les cadres en forfait jours	163 €	Récupération (Une demie journée de travail donne droit à la récupération d'une demie journée)	163 €

Les non cadres et cadres en heures enregistrent leurs heures dans l'outil de contrôle du temps de travail actuellement en vigueur et sont payées ou récupérées.

*La récupération ou le paiement des heures supplémentaires se fait conformément à l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur.

La récupération des cadres forfait jours devra être prise dans les trois mois qui suivent leur saisie dans le système. Au-delà de ce délai, les récupérations non prises seront automatiquement perdues sans exception possible.

Article 6 : Sortie de l'astreinte

Tout salarié souhaitant sortir de l'astreinte pourra en faire la demande à son manager en respectant un délai de prévenance de 2 mois avant l'établissement du nouveau planning et dans la limite du prochain planning pour les situations nécessitant des compétences techniques spécifiques.

Cette demande à l'initiative de l'employé n'ouvre pas droit à compensation.

Si, à l'initiative d'HP ou en cas d'inaptitude au poste de travail validée par le médecin du travail, un salarié est amené à quitter une fonction impliquant des astreintes régulières, un pourcentage de la moyenne des indemnisations des périodes d'astreintes (hors intervention) versées sur les 12 derniers mois sera maintenu sous forme d'une prime spécifique, versée mensuellement, dans la limite de 24 mois en fonction de l'ancienneté dans l'astreinte.

Cette prime d'astreinte concerne les salariés ayant une ancienneté dans les astreintes de minimum 2 ans.

En cas de retour du salarié dans un régime d'astreinte cette prime sera supprimée. Les contreparties financières ne sont plus dues lorsque le salarié n'est plus soumis à l'astreinte à sa demande.

Temps d'ancienneté dans l'astreinte	Pourcentage appliqué		
	Les douze premiers mois	Du 12^{ème} au 18^{ème} mois	Du 19^{ème} au 24^{ème} mois
Entre 2 et 5 ans	40%	20%	-
Entre 5 et 10 ans	60%	30%	10%
Plus de 10 ans	75%	50%	25%

Pour les personnes de 57 ans et plus (au moment de la sortie d'astreintes), ces dispositions seront prorogées jusqu'à 36 mois repartis par tiers.

Article 7 : Interventions planifiées

Article 7.1 : Définition

A la différence des astreintes, les interventions planifiées sont des opérations prévisibles et fixées à l'avance, en dehors des horaires habituels de travail (8h-20h). Elles représentent des périodes de travail effectif pendant lesquelles le salarié, présent sur un lieu de travail ou non, ne peut vaquer librement à ses occupations. Les interventions planifiées seront effectuées sur la base du volontariat. Les salariés en astreinte ne pourront pas effectuer d'interventions planifiées.

Article 7.2 : Planification

La programmation individuelle des interventions planifiées devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 24 heures à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Par circonstances exceptionnelles, il est entendu notamment congés pour évènement familial soudain, congés maladie, raisons business majeures....

L'heure de début de l'intervention sera précisée au salarié 24 heures avant.

Article 7.3 : Repos

HP veillera au respect du repos quotidien et hebdomadaire.

Article 7.4 : Indemnisation forfaitaire

Type IP	Définition	Indemnisation
IP A	Intervention planifiée de moins de 2 heures de travail sans déplacement	110 € ou déclaration heures supplémentaires au plus favorable des deux avec les majorations légales en vigueur
IP B	Intervention planifiée comprise entre 2 et 4 heures de travail sans déplacement Ou Intervention planifiée de moins de 4 heures de travail avec déplacement	170 €
IP C	Intervention planifiée de moins de 8 heures de travail avec ou sans déplacement	340 €
IP D IP DA IP DB IP DC	Intervention planifiée le dimanche (avec récup 1 pour 1)	Récup + 110 € 170 € 340 €

La récupération des cadres forfait jours devra être prise dans les trois mois qui suivent leur saisie dans le système. Au-delà de ce délai, les récupérations non prises seront automatiquement perdues sans exception possible.

Article 8 : Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission de suivi paritaire de l'application du présent accord.

Cette commission est composée de 2 membres par organisation syndicale et de représentants de la direction.

Elle se réunit 2 fois par an pour la première année d'application de l'accord puis à la date anniversaire de cet accord. Une première réunion sera organisée dans les 3 mois après signature de l'accord.

Elle est chargée de dresser un bilan semestriel pour la première année puis annuel de l'application de l'accord et de proposer d'éventuelles mesures d'ajustement.

Article 9 : Révision

Les montants des primes de ce présent accord feront l'objet d'une revue avec les organisations syndicales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Article 10 : Conditions d'application de l'accord

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le JJ/MM/2012. Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à tous les signataires. Dans ce cas, la direction et les partenaires sociaux se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter d'un nouvel accord.

Article 11 : Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 et R 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu de signature par les soins de la Direction et un exemplaire au Conseil de Prud'hommes.

Fait en 8 exemplaires

Aux Ulis, le xx juin 2012

La Direction

Lionel Beylier

Directeur des RELATIONS SOCIALES
HP en France

Organisations syndicales
HP France

CFDT : Maxime Pilisi

CFTC : Fabrice Breton

CFE-CGC : Stéphane Guillot

CGT : Michel Soumet

FO : Pierre Roussenq