

ACCORD SUR LES ASTREINTES

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société Hewlett Packard Centre de Compétences, France, Société par Actions Simplifiée au capital de 131 656 770 € 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 B 419 553 532,

La Société Hewlett Packard France, Société par Actions Simplifiée au capital de 123.151.815 € dont le Siège Social se situe 5, Allée Gustave Eiffel 92130 – Issy les Moulinaux, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 652 031 857,

représentées par Monsieur **Pierre FAROUZ** en sa qualité de **Directeur des Ressources Humaines**

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de chaque Entreprise, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour HP France

- **C.F.D.T.** : représentée par **François GODARD**
- **C.F.T.C.** : représentée par **Jean-Paul VOUILLER**
- **C.F.E / C.G.C.** : représentée par **Patrick NOWAK**
- **C.G.T.** : représentée par **Michel SOUMET**
- **F.O.** : représentée par **Pierre ROUSSENQ**

Pour HP Centre de compétences, France

- **C.F.D.T.** : représentée par **Jean-Luc DYE**
- **C.F.T.C.** : représentée par **Frédéric VU**
- **C.F.E /C.G.C.** : représentée par **Christophe HAGENMULLER**
- **C.G.T.** : représentée par **Laurent VIALARD**
- **F.O.** : représentée par **Françoise MONTFOLLET-DURIEZ**

d'autre part .

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

Préambule

L'astreinte 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.

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.

Le présent accord se substitue dans son intégralité aux dispositions existantes résultant d'accords ou d'usages, ou de notes de services ayant trait à l'astreinte.

Il complète l'accord sur la réduction du temps de travail en date du 11 mars 2003.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés des Sociétés HP France et HP Centre de Compétences France dont les organisations sont soumises à des astreintes, y compris le personnel d'encadrement (cadres autonomes, cadres travaillant en équipe, cadres horaires et managers opérationnels jusqu'à niveau équivalent « Manager 1 » inclus conformément à l'architecture des métiers HP actuelle).

L'application du présent accord aux Managers du niveau de métier supérieur au niveau 1 sera déterminée par note de service.

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 de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. (art. L. 212-4 du code du travail).

La notion d'astreinte est à distinguer des interventions planifiées, interventions prévisibles fixées à une date précise. Ces interventions représentent des périodes de travail effectif pendant lesquelles le salarié, présent sur un lieu de travail, ne peut vaquer librement à ses occupations. Les salariés en astreinte ne pourront pas effectuer d'interventions planifiées.

Article 3 : Modalités d'intervention

Article 3.1 – Mise en place des astreintes

Les astreintes sont fixées en fonction des nécessités du service. Les dispositions spécifiques à chaque service sont déterminées par notes de service conformément aux dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail du 11 mars 2003 et du présent accord.

Ces notes de service feront systématiquement l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise de l'entité concernée, selon le modèle annexé au présent accord : avant leur mise en œuvre mais aussi à chaque modification.

Ces notes de service décriront les dispositions spécifiques à chaque service concernant les périodes d'astreinte, les modalités d'indemnisation de la période d'astreinte et des interventions, et le cas échéant les modalités d'enregistrement des temps d'intervention, les délais d'intervention, les moyens de transport à utiliser et le nom des personnes à contacter en cas de problème.

En aucun cas, ces dispositions ne pourront être moins avantageuses pour les salariés que celles décrites dans le présent accord. Il est entendu que cela sera précisé dans chaque article de cet accord.

Les astreintes continueront à être effectuées sur la base du volontariat pour les salariés effectuant déjà des astreintes.

En revanche, tous les salariés intégrant volontairement dans le cadre de la mobilité interne un service dans lequel des astreintes ont été mises en place seront soumis à ces astreintes par voie d'avenant à leur contrat de travail. Une clause sur les astreintes sera intégrée aux contrats de travail des nouveaux embauchés dans les services concernés.

Néanmoins HP fera appel prioritairement au volontariat.

En cas de carence de volontaires pour assurer le bon fonctionnement du service, il sera fait appel aux salariés dont le contrat de travail mentionne une clause d'astreinte.

Article 3.2 – Périodes d'astreinte

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 samedi, dimanche 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 par le présent accord (cf tableau ci-dessous).

TYPES	MODALITES
1.1 Semaine 7 jours –	Du lundi au lundi Du mardi au mardi Du mercredi au mercredi Du jeudi au jeudi Du vendredi au vendredi ✓ du lundi au jeudi : de 17 heures au plus tôt à 9 heures au plus tard ✓ le week-end : du vendredi 17 heures au lundi 9 heures ✓ En cas de jour férié, de 17 heures la veille à 9 heures le lendemain.
1.2 Semaine 8 jours si la semaine d’astreinte se clôt lors d’un jour férié, la période d’astreinte est prolongée d’une période de 24 heures d’astreinte	Du lundi 17 heures au plus tôt au mardi 9 heures au plus tard Ex : lundi de Pâques pour une semaine d’astreinte du lundi au lundi
2. Semaine 5 jours ouvrés	Du lundi 17 heures au plus tôt au samedi 9 heures au plus tard
3. Journée 3.1 - Journée semaine	Le lundi ou mardi ou mercredi ou jeudi ou vendredi de 17 heures au plus tôt à 9 heures au plus tard
3.2. – Journée week-end et férié 3.2.1 Samedi 3.2.2 Dimanche et 1 ^{er} mai 3.2.3 Jour férié hors 1 ^{er} mai	Le samedi ou dimanche ou jour férié de 9 heures à 9 heures
4. Week-end complet	Du vendredi 17 heures au plus tôt au lundi 9 heures au plus tard
5. Week-end samedi/dimanche	Du samedi 9 heures au lundi 9 heures

Un même salarié ne pourra être d’astreinte plus d’une semaine sur trois semaines consécutives et plus de 10 semaines d’astreinte par année calendaire.

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, jours choisis 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, maladie ...

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 9 h le lundi.

Le salarié positionné sur la liste des remplaçants « au pied levé » percevra une prime forfaitaire de 75 euros, même s'il n'est pas appelé à remplacer le salarié en 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 de 11 heures consécutives 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 (de 18H à 9H) étant intervenu de 1h à 2h du matin, ne reprendra son poste qu'à partir de 13H.
- le salarié en astreinte étant intervenu le lundi 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.

Article 3.4 – Information du salarié et délai de prévenance

Un planning prévisionnel trimestriel d'astreinte est communiqué à chaque salarié au début de mois précédent cette période.

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 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 pour la semaine et de 72 heures pour le week-end. Dans la mesure du possible, la désignation du salarié sera faite en concertation avec l'équipe. Le salarié sera alors informé par le responsable du service de cette modification par courrier électronique ou tout autre moyen assurant la réception par le salarié.

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

En cas de remplacement « au pied levé », le salarié remplaçant doit être prévenu avant 21 heures le samedi.

Article 3.5 - Document récapitulatif

L'employeur doit remettre mensuellement à chaque salarié concerné un document récapitulant les périodes d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

Ces informations seront communiquées sur le bulletin de salaire.

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

✓ Téléphone portable mutualisé dans le Service ou affecté à l'employé

Et si nécessaire :

✓ Connexion depuis le domicile via ADSL, ou le cas échéant, par carte téléphone, prise en charge intégralement par hp selon la politique en vigueur

✓ Poste de travail portable affecté à l'employé ou mutualisé dans le Service

Article 5 : indemnisation

L'indemnisation de l'astreinte est constituée de :

- prime de base indemnisant la période d'astreinte
- paiement ou récupération des interventions suivant les dispositions définies par l'article 5.2 du présent accord et les modalités précisées dans la note de service.

La Direction s'engage à ce que pour les cadres forfait-jours, le cumul de la prime d'astreinte et de l'indemnisation du temps d'intervention soit au moins équivalent au montant de la prime d'astreinte antérieure au présent accord.

La Direction s'engage également pour les salariés non cadres et cadres horaires à ce que l'indemnisation globale antérieure à l'accord et celle prévue dans le présent accord soit du même niveau que celle versée aux salariés en forfait-jours.

Le montant minimum de l'indemnisation s'effectuera dans les conditions ci-après pour les business suivants :

	BASE type 1.1	Intervention Niveau 1
MS - HPCCF	370 euros	184 euros
CS - HPCCF	500 euros	150 euros
SGBU / OPS&IT – HPCCF (incluant Open Call et OpenView)	550 euros	200 euros
CS – HPF	500 euros	150 euros

- ✓ CS HPF et HPCCF : forfait 650 €/semaine (type 1.1) incluant l'indemnisation de la période d'astreinte (500 €/semaine) et le montant correspondant à la rémunération du temps d'intervention, même s'il n'y a pas d'intervention.

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.

L'indemnisation de la sujétion d'astreinte est déterminée selon les formules figurant dans le tableau annexé au présent accord (cf annexe 1).

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

- 370 euros pour la semaine de 7 jours (type 1.1)
- 393 euros pour la semaine de 7 jours avec un jour férié
- 438 euros pour la semaine de 8 jours (type 1.2)

- 225 euros pour la semaine de 5 jours (type 2)
- 45 euros pour une journée d'astreinte, du lundi au vendredi (type 3.1)
- 56 euros pour une journée d'astreinte : le samedi (type 3.2.1)
- 90 euros pour une journée d'astreinte : le dimanche et 1^{er} mai (type 3.2.2)
- 68 euros pour une journée d'astreinte : le jour férié hors 1^{er} mai (type 3.2.3)
- 159 euros pour un week-end complet (type 4)
- 106 euros pour un week-end (type 5)

Ces modalités correspondent à un minimum et pourront être majorées par les Services dans les notes de service qui feront l'objet d'une information/consultation des instances représentatives du personnel concernées.

Le salarié remplaçant perçoit une prime d'astreinte majorée de 40% de la prime d'astreinte de base journalière, en cas de demande de remplacement « au pied levé ». La prime de volontariat de 75 euros est comprise dans cette majoration.

Article 5.2 – indemnisation du temps d'intervention

Les interventions peuvent être qualifiées en 2 niveaux avec les paramètres suivants : temps d'intervention, nombre d'appels, déplacements, ou autre pénibilité supplémentaire.

Exemple :

	Déplacements	Nombre d'appels	Temps d'intervention
Intervention niveau 1	Non	Nbre X appels	X heures d'intervention
Intervention niveau 2	Oui	Nbre Y (Y>X)	Y (Y>X)

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

A titre exceptionnel, la durée du déplacement est assimilée à du temps de travail effectif.

Ce temps de travail peut faire l'objet soit d'un paiement, soit de la récupération en temps, selon le choix mentionné dans la Note de Service.

L'indemnisation du temps d'intervention peut être majorée en cas de « pénibilité supplémentaire » telle qu'un temps de déplacement important, un nombre d'intervention particulièrement fréquent pendant la période d'astreinte...

Les situations de « pénibilité supplémentaire » peuvent être différentes selon les business et seront précisées dans les notes de service.

Le Service peut demander dans le cadre des notes de services que le salarié enregistre les temps d'intervention selon des modalités qui seront indiquées dans la note de service.

Article 5.2.1 – intervention niveau 1

L'intervention est compensée selon les règles légales concernant les heures supplémentaires.

Les notes de service détermineront l'option choisie : récupération ou paiement.

Un paiement sera effectué pour les heures non récupérées dans un délai de 3 mois glissants ou si le compteur crédit temps du salarié dépasse 50 heures en fin de trimestre fiscal.

Dans le cadre de cet accord, les parties conviennent que cette compensation ne s'applique pas aux salariés en forfaits annuels en jours (« cadres autonomes »).

Les cadres autonomes bénéficient en cas d'intervention :

➤ soit d'une récupération, selon les modalités suivantes:

- en cas d'intervention d'une durée supérieure à 1 heure et inférieure à 5 heures : une demi-journée

- en cas d'intervention d'une durée de 5 heures et inférieure à 9 heures : une journée

- en cas d'intervention supérieure à 9 heures : une journée plus prime forfaitaire de 80 euros

Le principe de la récupération est applicable pour tous les types d'astreintes.

➤ soit d'une rémunération forfaitaire minimum pour des interventions effectuées quelque soit le nombre d'interventions effectuées de:

- 135 euros pour la semaine de 7 jours (type 1.1)

- 159 euros pour la semaine de 8 jours (type 1.2)

- 80 euros pour la semaine de 5 jours (type 2)

Le principe de la rémunération forfaitaire n'est applicable que pour les 3 types d'astreintes ci-dessus.

Pour les interventions inférieures à une heure par jour, des dispositions spécifiques pourront être prises par les services dans les notes de service. A défaut, le salarié percevra une rémunération forfaitaire de 24 euros par jour quelque soit le nombre d'interventions effectuées.

Article 5.2.2 – intervention niveau 2

L'intervention de niveau 2 est compensée selon les règles légales concernant les heures supplémentaires.

Les notes de service détermineront l'option choisie : récupération ou paiement.

Un paiement sera effectué pour les heures non récupérées dans un délai de 3 mois glissants ou si le compteur crédit temps du salarié dépasse 50 heures en fin de trimestre fiscal.

Dans le cadre de cet accord, les parties conviennent que cette compensation ne s'applique pas aux salariés en forfaits annuels en jours (« cadres autonomes »).

Les cadres autonomes bénéficient en cas d'intervention de niveau 2 :

➤ soit d'une récupération, selon les modalités suivantes:

- en cas d'intervention d'une durée supérieure à 1 heure et inférieure à 5 heures : une demi-journée
- en cas d'intervention d'une durée de 5 heures et inférieure à 9 heures : une journée
- en cas d'intervention supérieure à 9 heures : une journée plus prime forfaitaire de 80 euros

Le principe de la récupération est applicable pour tous les types d'astreintes.

➤ soit d'une rémunération forfaitaire minimum en cas d'intervention de niveau 2, de :

- 185 euros pour la semaine de 7 jours (type 1.1)
- 220 euros pour la semaine de 8 jours (type 1.2)
- 110 euros pour la semaine de 5 jours (type 2)

Le principe de la rémunération forfaitaire n'est applicable que pour les 3 types d'astreintes ci-dessus.

Article 6 : 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 signataire (1 HPCCF, 1 HPF) 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.

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 7 : Conditions d'application de l'accord

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er novembre 2004.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de six 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 8 : Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L 132-10 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 18 exemplaires à

Le

LA DIRECTION

Pierre FAROUZ
Directeur Ressources Humaines
HP France et HP Centre de Compétences, France

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

SOCIETE HP FRANCE

C.F.D.T : FRANCOIS GODARD

C.F.T.C : JEAN-PAUL VOULLER

C.F.E-C.G.C : PATRICK NOWAK

C.G.T : MICHEL SOUMET

F.O : PIERRE ROUSSENQ

SOCIETE HP CENTRE DE COMPETENCES, FRANCE

C.F.D.T : JEAN-LUC DYE

C.F.T.C : FREDERIC VU

C.F.E-C.G.C : CHRISTOPHE HAGENMULLER

C.G.T : LAURENT VIALARD

F.O : FRANCOISE MONTFOLLET-DURIEZ