

Accord sur les astreintes

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés :

- Inetum, dont le siège social est 7 Rue Touzet Gaillard 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 385.365.713,
- Inetum Business Solutions France, dont le siège social est 7 Rue Touzet Gaillard 93400 SAINT OUEN SUR SEINE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 315.930.578

Composant l'U.E.S. Inetum, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Inetum :

- CFE-CGC
- CFTC
- Fédération F3C CFDT
- SOLIDAIRES INFORMATIQUE

d'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de notre obligation d'assurer la continuité de services auprès de nos clients, la mise en place d'une organisation de l'activité comportant des astreintes s'avère souvent nécessaire particulièrement dans les métiers de la production informatique.

Le présent accord, dans la continuité de l'accord conclu pour la période 2023 à 2026, a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre des périodes d'astreintes au sein de l'Unité Economique et Sociale Inetum quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise (Production Informatique, Exploitation, Etudes, Conseil ...).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale Inetum.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 30 mars 2014 sur le travail atypique dont les dispositions s'appliquent aux temps d'intervention.

Article 1 - Définitions

L'astreinte est 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. Le salarié a dès lors l'obligation de rester joignable à son domicile ou à tout endroit dont la proximité lui permet de prendre en compte, à distance dans le délai de prise en compte spécifié dans l'ordre de mission, et d'intervenir sur le site client ou sur le site de la prestation dans le délai d'intervention spécifié dans l'ordre de mission, pour effectuer une intervention au service de l'entreprise.

L'astreinte a pour objet d'éviter l'interruption de service en cas d'incidents, soit par la résolution de ces derniers, soit par la mise en place de solutions de contournement.

L'astreinte intervient en dehors et en sus des horaires normaux de travail du salarié.

Elle ne se confond pas avec des travaux planifiés dont les horaires sont connus préalablement ou du back-up.

Intervention pendant la période d'astreinte : il s'agit d'une période au cours de laquelle le salarié doit effectuer une intervention soit à distance, soit sur le site d'activité.

En cas d'intervention à distance, le temps d'intervention débute au moment de la prise en compte de la demande et se termine à la fin de l'appel ou de la connexion.

En cas d'intervention sur site pendant les périodes d'astreinte, le temps de trajet pour se rendre sur un lieu précis d'activité et en revenir fait partie intégrante du temps d'intervention. La durée de cette intervention, y compris les temps de déplacement, est considérée comme un temps de travail effectif.

Article 2 - Organisation

2.1 – Information du salarié

Le planning individuel des périodes d'astreinte est porté à la connaissance de chaque salarié concerné au minimum 15 jours calendaires à l'avance sauf circonstances exceptionnelles où ce délai de prévenance peut être réduit à un jour franc notamment en cas d'absence imprévue du salarié programmé en astreinte ou en cas d'incident majeur chez le client.

L'astreinte repose sur le volontariat du salarié, lequel se matérialise par la signature d'un ordre de mission, indépendamment de toute mention dans le contrat de travail. Les supérieurs hiérarchiques veilleront à prendre en compte la situation personnelle du salarié, notamment les contraintes familiales et géographiques. Un salarié ayant donné son accord pour la réalisation d'astreintes peut, moyennant un délai de prévenance d'un mois, mettre fin à son accord par écrit.

Le salarié se voit remettre, avant le début de l'astreinte, une note d'information reprenant l'ensemble des droits et obligations liés à l'astreinte.

Un module d'information sur les règles en vigueur relatives aux astreintes est mis à la disposition de l'ensemble des salariés.

Si l'éventualité d'effectuer des astreintes est envisagée en fonction des contraintes d'un projet, le salarié sera informé de cette possibilité dans son ordre de mission. Si les informations sont connues au moment de l'établissement de l'ordre de mission, celui-ci devra préciser le délai d'intervention imparti, le site éventuel de déplacement si celui-ci est différent du lieu d'affectation et les frais de déplacements associés. Dans tous les cas, ces informations devront être communiquées par écrit avant la période d'astreinte.

En cas d'astreintes portant sur plusieurs contrats (« astreintes multi-clients et / ou multi-contrats »), l'ordre de mission précise l'ordre de priorité d'intervention.

Le détail des astreintes et des interventions (nom du projet ou client, durée et période de l'astreinte et/ou de l'intervention, horaires de fin du poste de travail précédant l'astreinte et horaires de reprise du poste de travail sur site à l'issue de la période d'astreinte) est indiqué par le salarié dans un rapport d'astreinte via son compte-rendu d'activité mensuel.

Les informations récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois et la compensation correspondante sont indiquées sur le bulletin de paie du salarié.

2.2 - Temps de repos et suivi médical

Les repos quotidiens et hebdomadaires ne sont pas impactés par les périodes d'astreinte.

La période d'astreinte, hors durée d'intervention, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

La durée minimale du repos quotidien de 11 heures consécutives et la durée minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives sont à respecter.

En cas d'intervention, la fin de la période d'intervention détermine le début du repos quotidien ou hebdomadaire. Le décalage de l'horaire de prise de poste n'entraîne pas modification de l'horaire de fin de poste. Cette règle ne s'applique que si le salarié n'a pas déjà bénéficié de la totalité du repos quotidien ou hebdomadaire avant le début de l'intervention.

En cas d'intervention après une période de repos quotidien, l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 12 heures.

En cas d'intervention ne permettant pas exceptionnellement de disposer de l'intégralité du repos quotidien et hebdomadaire, celui-ci sera récupéré dans la semaine civile suivante. Lorsqu'il sera constaté, pour les astreintes multi-clients et / ou multi-contrats, que des interventions sont accomplies de manière récurrente le week-end, un jour de repos par anticipation sera attribué au cours de la même semaine. Ces dispositions ne peuvent en aucun cas permettre de planifier le non-respect des durées de repos consécutif ci-avant énoncées.

Il appartient au supérieur hiérarchique de veiller au respect des règles ci-dessus énoncées ainsi qu'aux dispositions légales en matière de durée du travail, étant précisé que la durée maximale de travail est actuellement fixée à 10 heures par jour et 48 heures par semaine (sauf dispositions spécifiques, notamment inscrites dans l'accord du 30 mars 2014 sur le travail atypique).

Les salariés ayant réalisé plus de 30 jours d'astreintes sur une période de 6 mois bénéficieront d'un suivi médical renforcé par le médecin du travail.

2.3 - Affectation et moyens

Les périodes d'astreintes sont affectées aux salariés par leur hiérarchie en fonction de leurs compétences et des contraintes des projets sur lesquels ils interviennent.

Les salariés concernés auront à leur disposition les moyens de connexion nécessaires pour réaliser l'astreinte et les éventuelles interventions y compris à leur domicile.

En cas d'impossibilité de se rendre sur le lieu d'intervention, le salarié devra impérativement avertir sa hiérarchie dans les plus brefs délais afin que celle-ci puisse trouver une solution de remplacement.

2.4 - Fréquence des astreintes

L'astreinte doit prendre en compte les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le planning de roulement doit être établi sur tous les salariés du projet en fonction de leurs compétences.

La programmation des astreintes ne doit pas contraindre un salarié à effectuer des périodes d'astreinte au-delà de 130 jours calendaires par année civile.

Un salarié ne pourra être d'astreinte plus de deux (2) week-ends consécutifs ni plus de quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Etant précisé que le week-end démarre le samedi matin et se termine le lundi matin suivant.

La combinaison de ces deux mesures ne doit pas permettre à un salarié d'être en astreinte plus de 25 23 semaines calendaires par année civile. Etant précisé que la semaine démarre le lundi matin et se termine le lundi matin suivant.

Un salarié ne peut pas être en astreinte pendant ses périodes de congés (congés payés, RTT, repos compensateur) ou les périodes de formation.

Article 3 - Contreparties accordées

La prime d'astreinte est prise en compte dans le calcul de la règle du dixième pour les indemnités de congés payés.

La prime d'astreinte ne comprend pas le temps d'intervention.

La prime d'astreinte pour les réveillons de Noël (24 décembre) et du Nouvel An (31 décembre) et pour le 1^{er} mai est doublée.

Les montants du présent article sont exprimés en brut.

Le montant de la prime d'astreinte versée au salarié à titre global et forfaitaire est le suivant :

- Du lundi soir au vendredi soir : 6,90 € par heure, plafond de 51,75 € / tranche de 24h
- Du vendredi soir au lundi matin, un jour férié (*) : 11,40 € par heure, plafond maxi de 85,50 € / tranche de 24 h

(*) du matin du jour férié au lendemain matin du jour férié

Les montants ci-dessus bénéficieront de l'augmentation du taux de l'enveloppe de la masse salariale définie dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, et pour la première fois en janvier 2028.

La prime d'astreinte est un élément de rémunération et constitue en tant que tel un sujet entrant dans le cadre des négociations annuelles.

L'ordre de mission précise qu'en cas d'intervention pendant les heures de repas, si le repas n'est pas indemnisé par ailleurs par Inetum (entre 12h et 14h pour le déjeuner, entre 19h et 21h pour le dîner), une indemnité repas pourra être demandée par le salarié via Concur à hauteur du montant de la contribution patronale du ticket restaurant.

Article 4 – Indemnisation de l'intervention lors d'une période d'astreinte

Le paiement des interventions se cumule avec la prime d'astreinte.

La période d'intervention au cours d'une astreinte est considérée comme du temps de travail effectif. Le taux horaire des heures d'intervention est majoré en fonction des situations : interventions de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Le temps d'intervention est calculé par unité d'heure, chaque heure entamée est due, indépendamment du nombre d'interventions réalisées au cours d'une même heure.

Article 5 - Déplacements nécessités par une intervention au cours d'une période d'astreinte

Les frais de déplacements engagés par le salarié liés aux interventions au cours d'une astreinte seront remboursés, soit sur la base du nombre de kilomètres réellement effectués selon le barème des indemnités kilométriques en vigueur dans la société, soit sur la base des frais de transport réellement payés. Des justificatifs pourront lui être demandés.

Afin de faciliter l'accès aux lieux d'intervention (horaires, délais d'intervention), le salarié pourra être autorisé à utiliser son véhicule personnel. Le salarié sera couvert par l'assurance auto-mission souscrite par la société. Les conditions et procédures de cette couverture sont décrites dans l'intranet.

Article 6 – Commission de suivi

La Commission de suivi est une structure de réflexion, d'échanges et d'information.

La Commission est en charge du suivi et de la mise en œuvre du présent accord. Il est convenu entre les parties que l'indicateur de suivi quant à la fréquence des astreintes (article 2.4) sera exprimé en jours, soit un nombre maximum de 130 jours calendaires d'astreinte par année civile.

La Commission est composée d'un représentant désigné par chacune des Organisations Syndicales représentatives et de deux représentants de la Direction du Groupe.

La Commission se réunira une fois par an.

La Commission ne supplée pas l'information régulière des comités sociaux et économiques d'établissement en matière de durée et d'organisation du travail, notamment à travers l'extraction des données relatives aux astreintes (date et heure d'astreintes, date et heure d'intervention, nombre de jours et de semaines d'astreinte).

Article 7 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre (4) ans.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2027.

Conformément aux dispositions légales, les dispositions du présent accord cesseront automatiquement et de plein droit quatre (4) ans après sa date d'application, soit au 31 décembre 2030.

Article 8 - Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Article 9 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé et publié conformément aux dispositions légales.

Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à SAINT-OUEN, le 23 juillet 2026.

Pour l'UES Inetum

Signé par :

0CF7C4916BE443F...

Pour CFE-CGC

Pour CFTC

Signé par :

C63245678B01434...

Pour Fédération F3C CFDT

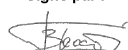
Signé par :

2FAB3506E7344CD...

Pour SOLIDAIRES INFORMATIQUE

Signé par :

03B1818925B447D...

Signé par :

FF7B199E9F58496...

ANNEXE : ETABLISSEMENTS DE L'UES INETUM

Société Inetum :

Etablissement Grand Ouest :

Agence	Adresse
Brest	6 Rue de Porstrein 29200 Brest
Caen	Boulevard Pompidou 14000 Caen
Lannion	21 Rue Louis de Broglie 22300 Lannion
Le Mans	30 Rue de la Mission 72100 Le Mans
Nantes	64 rue du Leinster 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	121 Rue des Guillées 79180 Chauray
Orléans	20 Avenue des Droits de l'Homme 45000 Orléans
Rennes	14 B Rue du Patis Tatelin 35000 Rennes
Tours	49 Boulevard de Reuilly 37000 Tours

Etablissement Ile de France :

Agence	Adresse
Saint Ouen	7 Rue Touzet Gaillard 93400 Saint Ouen sur Seine

Etablissement Méditerranée :

Agence	Adresse
Aix en Provence	Avenue du 12 Juillet 1998, Bâtiment C - 13290 Aix en Provence
Montpellier	222 Rue d'Odin – Le Helene Bâtiment B – 34000 Montpellier
Sophia	965 Avenue Roumanille – Arteparc Bâtiment B - 06410 Biot

Etablissement Nord – Est :

Agence	Adresse
Belfort	1 rue du 21 Novembre 90400 Danjoutin
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59000 Lille
Metz	92 Boulevard Solidarité 57070 Metz
Nancy	31 Avenue de la Résistance – La Sapinière - 54520 Laxou
Strasbourg	24 Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim
Troyes	18 Rue Emile Coue 10000 Troyes

Etablissement Rhône-Alpes :

Agence	Adresse
Clermont Ferrand	Centre affaires Starmeeting 28 Rue Jean Claret 63000 Clermont-Ferrand
Dijon	27 Rue Elsa Triolet Bâtiment A 21000 Dijon
Grenoble	37 Chemin du Vieux Chene 38240 Meylan
Lyon	1 Esplanade Miriam Makeba Immeuble Organdi 69100 Villeurbanne
Saint Etienne	19 Rue de la Presse 42000 Saint Etienne

Etablissement Sud Ouest :

Agence	Adresse
Bordeaux	11 Avenue de Canteranne 33600 Pessac
Pau	12 Chemin Salie 64000 Pau
Toulouse	1 Rond Point du Général Eisenhower 31100 Toulouse

Société Inetum Business Solutions France :

Agence	Adresse
Lyon	1 Esplanade Miriam Makeba Immeuble Organdi 69100 Villeurbanne
Saint Ouen	7 Rue Touzet Gaillard 93400 Saint Ouen sur Seine
Toulouse	1 Rond Point du Général Eisenhower 31100 Toulouse