

ACCORD CASINO INFORMATION TECHNOLOGY

DU 16 JUIN 2008 SUR LES ASTREINTES

Entre :

La Direction de Casino Information Technology représentée par M. Daniel SUEUR, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté et habilité à cet effet,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société Casino Information Technology représentées par :

Pour la CGC, M. Michel MEON

Pour la CGT, M. Norbert NITCHEU

D'autre part,

PREAMBULE

Suite à la filialisation de l'activité de la Direction des Systèmes d'Informations au 1^{er} janvier 2004 et la création de la Société Casino Information Technology, aucun accord n'a jusqu'à présent été conclu avec les partenaires sociaux sur la question des astreintes.

Soucieux de garantir la continuité des services et la satisfaction des clients, les partenaires sociaux et la Direction de Casino Information Technology se sont rencontrés afin de déterminer le régime d'astreinte applicable aux collaborateurs de Casino Information Technology.

ARTICLE 1 - DEFINITION

Une astreinte se définit comme suit :

« 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 » / Article L3121-5, ex L212-4bis.

L'intervention des collaborateurs concernés par l'astreinte ne doit s'appliquer qu'en cas d'incidents majeurs.

Un collaborateur ne peut pas être d'astreinte pendant ses périodes de congés.

ARTICLE 2- MISSIONS

Les collaborateurs assurant une astreinte doivent être à même de traiter les incidents dans le domaine concerné par cette astreinte.

Le collaborateur doit procéder à une analyse de l'incident. Il peut faire appel à un expert en fonction de l'anomalie à laquelle il est confronté. L'expert bénéficie alors de l'indemnisation du temps passé en intervention.

Si la personne jugée expert dans le domaine de compétences requises n'est pas joignable, le collaborateur d'astreinte applique les procédures d'escalade en vigueur au sein de Casino Information Technology.

Le collaborateur d'astreinte doit mettre tout en oeuvre afin d'être joignable à tous moments.

Suite à une alerte, la prise en compte de cette alerte et l'intervention qui en découle, doivent se faire le plus rapidement possible.

ARTICLE 3 - ORGANISATION DES ASTREINTES

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné moyennant un délai de prévenance de 15 jours qui peut être ramené à un jour franc en cas de circonstance exceptionnelle.

Les salariés d'astreinte sont notifiés dans un planning.

Le collaborateur remettra à l'employeur, à la fin de chaque période d'astreinte le concernant, un auto-déclaratif de celle-ci et des périodes d'intervention effectuées (en précisant s'il s'agit d'interventions effectuées à domicile, ou sur le lieu de travail).

En fin de mois, conformément aux dispositions prévues à l'article R3121-1, ex L212.4 bis du code du travail, un document récapitulatif sera remis à chaque salarié concerné.

Il existe deux types d'astreinte :

- L'astreinte annuelle organisée,
- L'astreinte occasionnelle planifiée.

3.1. Astreinte annuelle organisée

L'astreinte annuelle organisée a pour objectif d'assurer la continuité d'un service permanent.

L'astreinte est assurée par rotation de personnel d'encadrement et s'organise par sessions de sept jours.

Les périodes d'astreinte concernent :

- En semaine les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi de 18 h 00 le soir au lendemain 8 h 00.
- Le samedi de 8 h au dimanche 8 h 00
- Le dimanche de 8 h 00 au lundi 8 h 00
- Les jours fériés, de la veille 18 h 00 au lendemain du jour férié 8 h 00.

En dehors de ces périodes, une organisation sera mise en place afin d'assurer la continuité de service.

Le nombre d'astreintes annuelles organisées par personne ne doit pas dépasser dix par an, sauf accord du collaborateur et autorisation de son responsable.

Dans la mesure du possible, le rythme des astreintes ne devra pas excéder une toutes les cinq semaines. Un planning est consultable avec possibilité de le modifier avec l'accord des intéressés et de la hiérarchie.

En cas de circonstances exceptionnelles ou de problème grave, il peut être programmé, pour une même personne, deux semaines consécutives d'astreinte, mais pas au delà.

3.2. Astreinte occasionnelle planifiée

L'astreinte occasionnelle planifiée a pour objectif d'assurer la continuité de service lors de périodes particulièrement sensibles ou dans le cadre d'opérations particulières planifiées telles que, par exemple, évolution de logiciels et/ou de matériels.

Les périodes d'astreinte occasionnelles peuvent être :

En semaine les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi de 18 h 00 le soir au lendemain 8 h 00.

Le samedi de 8 h au dimanche 8 h 00

Le dimanche de 8 h 00 au lundi 8 h 00

Les jours fériés, de la veille 18 h 00 au lendemain du jour férié 8 h 00.

Les astreintes répétées se feront en accord avec le collaborateur.

Une astreinte occasionnelle peut être décidée dans le cadre d'une intervention planifiée en accord avec le responsable d'intervention.

3.3. Matériel

Durant la période où le collaborateur est d'astreinte, il disposera des moyens matériels standard d'intervention à distance.

Le numéro de téléphone portable doit être accessible aux collaborateurs pouvant déclencher l'astreinte.

ARTICLE 4 - CONTREPARTIE DE L'ASTREINTE

| | Jour semaine | Samedi | Dimanche et jour férié |
|-------------------------|---|--------|------------------------|
| <u>Astreinte</u> | 31.50 € | 115 € | 230 € |
| <u>Par Intervention</u> | Le temps passé en intervention et le cas échéant le temps de trajet sont considérés comme du temps de travail effectif. Au titre de la première intervention effectuée par jour d'astreinte, il sera décompté au collaborateur un minimum de temps de travail d'une heure. Le temps passé en intervention peut être : - soit récupéré - soit rémunéré En cas de récupération, il sera appliqué les règles habituelles en matière de repos compensateur. | | |

ARTICLE 5 - AMPLITUDE

En cas d'intervention nocturne et afin de respecter l'amplitude du repos journalier prévue à l'article 5-3 de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001, le personnel d'astreinte organisera sa journée de travail du lendemain en conséquence.

ARTICLE 6 - DEPLACEMENT

L'astreinte rentre dans le cadre d'une mission professionnelle. De ce fait, en cas d'intervention, le trajet pour se rendre au lieu de travail, s'il y a lieu, est couvert par l'assurance mission du Groupe.

Le collaborateur d'astreinte doit être en mesure d'intervenir et doit mettre en œuvre tous les moyens pour pouvoir se déplacer.

Les frais de déplacement seront remboursés conformément aux règles appliquées dans le groupe.

La Direction s'engage, dans la mesure du possible, à minimiser les conséquences d'un accident non responsable, survenu dans le cadre de l'astreinte.

ARTICLE 7 - SUIVI DE L'ACCORD

Les signataires conviennent de se rencontrer à la date anniversaire de la signature de cet accord en vue de faire le point sur son application.

ARTICLE 8- PUBLICITE

Le présent accord entrera en application au 1^{er} juillet 2008.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé dès sa conclusion, à Monsieur Le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Loire, et déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de St-Etienne.

ARTICLE 9 - DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Dénonciation partielle ou totale : le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes ultérieurement, après un préavis de trois mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis précité.

Révision : chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, en respectant un délai de préavis d'un mois. Les parties signataires ou adhérentes disposeront d'un délai de trois mois pour lui substituer le texte révisé.

Fait à Saint Etienne, le 16 juin 2008

Pour les Organisations Syndicales

CGC, Monsieur Michel MEON




CGT, Monsieur Norbert NITCHEU



Pour Casino InformationTechnology

Daniel SUEUR



| | | |
|---|--|---|
| <u>Type de document :</u> Instruction | | |
|  | <u>Origine de la contribution :</u> Contribution Siège social | <u>Pays concerné(s) :</u> France |
| | | <u>Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) :</u> CIT |

Titre du document :
Accord Casino Information Technology du 16 juin 2008 sur les astreintes

Mots-clés / Objectifs du document :
Accord Casino Information Technology du 16 juin 2008 sur les astreintes

Remarques :

Nom du fichier attaché :
Accord_Casino_Information_Technology_du_16_juin_2008_sur_les_astreintes.pdf
Ce fichier est attaché au document :
Accord Casino Information Technology du 16 juin 2008 sur les astreintes

| | |
|---------------------------------|------------------------|
| <u>Valideur</u> | <u>Certificateur</u> |
| KOUASSI NARCISSE ELVIS (344046) | POULARD ANNIE (044455) |

| | | |
|---------------------------|----------------------------|------------------------|
| <u>Date d'application</u> | <u>Date de publication</u> | <u>Version publiée</u> |
| 12/02/2009 | 18/02/2009 | V0 |