



ACCORD RELATIF AUX DISPOSITIFS D'ASTREINTE

ENTRE, D'UNE PART :

L'UES CAVAC représentée par Monsieur JOREAU Olivier, en qualité de Directeur Général et Monsieur CALLEAU Jérôme, Président du Conseil d'Administration.

ET, D'AUTRE PART :

Les Délégués syndicaux, ci-après désignés,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

Compte tenu des modalités d'organisation dans certains services de l'entreprise, des salariés en situation dite d'astreinte, peuvent être amenés à intervenir pour accomplir un travail au sein de l'entreprise en dehors de leurs heures de travail.

Le présent accord a pour objet de préciser et d'harmoniser l'indemnisation des situations imposant une astreinte dans l'UES CAVAC conformément aux dispositions de l'article L3121-9 du Code du travail.

Les présentes dispositions se substituent aux dispositifs existants dans les différents services en matière de primes dites « d'astreinte ».

Article 1 - Définition légale :

Selon l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte s'entend 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

PL VR NL SL OT JC

l'entreprise. En cours de période d'astreinte, lorsque le salarié est appelé pour une intervention, son temps est alors considéré comme du temps de travail effectif.

Article 2 - Champ d'application :

Les salariés affectés à un service dont l'activité nécessite la mise en œuvre d'un système d'astreinte.

Dans le cadre d'un système d'astreinte, l'entreprise fait appel aux compétences du salarié pour intervenir mais en dehors de ses horaires de travail planifiés. L'astreinte peut être notamment utilement mise en œuvre pour des salariés en maintenance appelés à intervenir pour le dépannage de machines en cas de pannes. L'astreinte s'impose alors au salarié dans le cadre de son travail.

Le salarié s'engage, pendant la durée de l'astreinte, à se rendre disponible au plus tôt :

- En cas d'intervention à distance : immédiatement à partir de l'appel téléphonique ;
- En cas d'intervention sur site :
 - o Au maximum dans l'heure – tps de trajet inclus,
 - o Si le temps de trajet domicile – lieu habituel d'intervention du salarié est supérieur à 30 minutes : au maximum dans les 2 heures – temps de trajet inclus.

A la date d'application du présent accord, l'astreinte est utilisée pour les besoins des activités suivantes :

- Usine Aliments du bétail,
- Atelier entretien construction,
- Productions végétales spécialisées,

Cette liste est exhaustive à date mais pourra donner lieu à un ajout de services et ou d'activités après information de la Direction au CSE en précisant le besoin de la mise en place de l'astreinte ainsi que le nombre de salariés concerné.

Toutes les interventions de maintenance préventive planifiées, même en dehors des heures habituellement travaillées, n'amènent pas à considérer le salarié appelé à intervenir en situation d'astreinte. En effet, lorsque la prise de poste du salarié est organisée selon les dispositifs et plannings propres à chaque activité, le salarié n'est pas considéré en astreinte dans l'attente de connaître son planning.

De la même façon, si la planification de la prise de poste est avancée, différée ou annulée pour des considérants liés à l'organisation ou à l'activité de l'entreprise, l'accord de modulation/annualisation du temps de travail s'applique en dehors de tout dispositif d'astreinte.

En cas de situation de crise (accident, incendie, effractions, intrusions, pannes graves, cyberattaques...) qui peuvent avoir des incidences graves sur les personnes ou les biens, des procédures sont prévues avec informations immédiates des salariés qui peuvent être utiles et avoir un rôle défini dans la procédure de gestion de crise. Ces situations de crise par définition non planifiables ne peuvent être assimilées à de l'astreinte pour les salariés concernés.

Les partenaires sociaux se sont accordés pour exclure de cet accord les interventions du personnel en cas de déclenchement de l'alarme ventilation des locaux propres à l'activité cunicole (centre de la CPLB). La CAVAC étudiant actuellement les solutions techniques permettant de lever cette obligation. En attendant une solution suffisamment sécurisée pour l'activité qui permettrait durablement de sortir les salariés de cette contrainte, ces derniers vont se voir proposer un avenant individuel à leur contrat de travail.

PL VR NC SC OT Je

Article 3 - Périodicité et programmation :

Les astreintes seront programmées pour chaque salarié en fonction des besoins du service ou de l'activité. Les astreintes doivent être organisées en tenant compte des périodes de congés payés des salariés concernés pendant lesquels ils ne peuvent être d'astreinte.

En fonction des effectifs concernés par l'astreinte et de l'activité, la planification des astreintes sera semestrielle voire, si possible, annuelle ; les modifications du calendrier prévisionnel d'astreintes seront notifiées aux salariés concernés dans un délai de 15 jours avant le début de l'astreinte sauf circonstances exceptionnelles consécutives notamment à une absence de dernière minute du salarié prévu d'astreinte.

La planification devra être réalisée sur un support partagé et accessible aux salariés concernés.

L'astreinte peut être levée dès lors qu'un temps d'intervention est planifié et que le salarié n'est plus susceptible d'intervenir en dehors de ce temps de travail effectif.

Article 4 - Indemnité de l'astreinte :

Le présent accord a pour objet de définir la contrepartie appelée à compenser l'obligation de disponibilité du salarié. Les parties choisissent une indemnisation forfaitaire, identique pour tous les salariés, quel que soit leur niveau de rémunération.

Le montant de l'astreinte de base est calculé sur la base de 2 heures de travail au coefficient point salaire moyen (salaire de base, hors prime, hors ancienneté) de la grille CAVAC selon les éléments de la politique sociale de la dernière BDES présentée aux partenaires sociaux. Ce coefficient moyen est à 424 points salaire à la date de la signature du présent accord (BDES 2024).

Le montant de l'astreinte de base évoluera au 1er juillet de chaque année selon les évolutions du coefficient moyen et des valeurs de points CAVAC négociées le cas échéant annuellement.

Les parties conviennent de cette typologie d'astreintes (en dehors des heures de travail effectif du salarié) :

Typologies	Coefficient
Astreinte avant ou après minuit <i>Dès lors que la personne quitte son poste jusqu'à minuit Ou de minuit jusqu'à l'heure d'embauche</i>	0.5
Astreinte de base <i>En dehors des horaires de travail dès lors que la personne quitte son poste de travail, jusqu'à la reprise le lendemain</i>	1
Astreinte de semaine <i>Du lundi matin au samedi matin ; en dehors des horaires habituels de travail</i>	5
Astreinte de samedi de journée	0,7

PL VR NL JL OT Z

Astreinte de samedi complet <i>De minuit à 23h59</i>	1.25
Astreinte du dimanche ou jour férié de journée	2
Astreinte de dimanche ou jour férié complet <i>De minuit à 23h59</i>	3
Astreinte week-end complet <i>Du samedi minuit au dimanche 23h59</i>	4.5
Astreinte semaine complète <i>7 jours consécutifs, en dehors des heures de travail.</i>	10

Valeur du coefficient 424 points CAVAC à la date du présent accord : 2667,72€ brut

Valeur de 2 heures de travail au coefficient salaire 424 points : $(2667,72/151,67) \times 2 = 35,18\text{€}$.

Il est précisé que l'astreinte ne peut être programmée sur une semaine de démodulation ou de congés payés d'un salarié.

Article 5 - Statut et définition du temps d'intervention :

Seule la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

En cas d'intervention à distance, la prise en compte en temps de travail effectif se fera sur la base du temps mentionné par le salarié ; l'appel téléphonique sera considéré comme une intervention à distance dès lors qu'il est amené à durer plus de 10 minutes.

Des contrôles de cohérence seront réalisés ponctuellement entre les déclarations de temps mentionnées par le salarié et le relevé des appels téléphoniques sur le portable d'astreinte.

En cas d'intervention, il incombe de respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien et le repos minimal hebdomadaire. A cette fin, il est rappelé que suivant la réglementation en vigueur à ce jour, le repos minimal quotidien est de 11 heures consécutives et le repos minimal hebdomadaire est d'une durée minimale de 35 heures consécutives (sauf dérogation prévue par les textes).

Article 6 - Rémunération de l'intervention et indemnisation des trajets :

Article 6-1 - Salariés en modulation ou organisation hebdomadaire :

Les heures d'interventions réalisées dans le cadre d'une astreinte organisée par le responsable d'activités ou de services et validés par celui-ci sont enregistrées (modulation) ou payées (samedis, dimanches ou personnel hors modulation) en fonction des accords CAVAC.

Dans l'hypothèse où les heures d'intervention sont rémunérées, celles-ci le seront avec la paie du mois suivant celui au cours duquel elles ont été réalisées.

La rémunération des interventions se cumule avec l'indemnisation de la période d'astreinte programmée.

PL VR NL SL DT JC

Article 6-2 - Indemnisation des trajets :

En cas d'intervention pendant la période d'astreinte, le salarié sera remboursé de ses frais kilométriques selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise sur la base du trajet aller-retour domicile -lieu d'intervention.

En outre, les temps de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacement physique donneront lieu à indemnisation calculée sur la base du temps de trajet habituel du salarié domicile/lieu de travail.

Ces temps de déplacement ne seront pas assimilés à du temps de travail effectif, n'entrent pas, le cas échéant, dans le calcul des heures de modulation/annualisation et feront l'objet d'un remboursement à raison d'un temps maximum total de 60 minutes A/R par déplacement.

Ce temps, non assimilé à du temps de travail effectif, sera donc indemnisé mensuellement au taux horaire brut de base contractuel du salarié.

Article 7 - Information des salariés :

Les parties conviennent que mensuellement, une information récapitulative des heures d'astreinte effectuée et des compensations correspondantes sera remise aux salariés.

Article 8 - Suivi de l'accord :

Les parties conviennent que les organisations syndicales ainsi que le CSE de l'UES CAVAC sont chargés du suivi de cet accord.

Ces instances sont notamment chargées de contrôler le bon fonctionnement de l'accord et de veiller à son application. À ce titre, le CSE aura connaissance dans la BDES du nombre de salariés concerné par le système d'astreinte et du montant des indemnités versées.

Une attention particulière sera portée aux astreintes du dimanche et des jours fériés, notamment en cas d'augmentation significative de ces astreintes au sein d'une activité.

Article 9 - Durée de l'accord :

Comme toutes les situations n'ont peut-être pas été évaluées par les partenaires sociaux, le présent accord est conclu, à titre expérimental, pour une durée déterminée de 24 mois et prendra effet au 1er janvier 2026

Article 10 – Dénonciation, révision de l'accord, et dépôt d'accord

La dénonciation et la révision sont régies par les dispositions légales en vigueur.

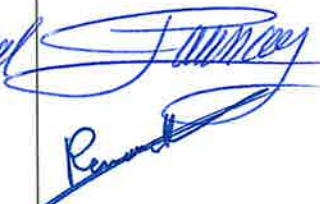



Le Présent accord fera l'objet des formalités de publication et de dépôt telles que prévues légalement. Une copie du présent accord sera remise à chaque partie signataire. Conformément à l'article L2231-

PL VR NL JC JS JL

5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Fait à la Roche sur Yon, le 20 novembre 2025.

en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires.

VALIDATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL			
Pour la CFDT		Pour la CFTC	
Nom :	Signature :	Nom :	Signature :
LADNAY Pascal RENAUD Virginie	 	LARDIERE Nicolas LAURENT JULIEN	 
VALIDATION EMPLOYEUR			
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION		DIRECTEUR GENERAL	
J. CALLEAU		O. JOREAU	
