

**ACCORD RELATIF AUX ASTREINTES ET AUX DERANGEMENTS INOPINES  
AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE FOS-SUR-MER  
DE LA SOCIETE ARCELORMITTAL MEDITERRANEE**

Les Organisations Syndicales et la Direction d'ArcelorMittal Méditerranée – Etablissement de Fos-sur-Mer ont convenu de dispositions applicables en matière d'astreintes et de dérangements inopinés au sein de l'établissement.

Les dispositions définies ci-après se substituent aux dispositions issues de l'accord d'établissement du 23 janvier 2003, dénoncé lors du CE du 17 septembre 2013, et qui ont fait l'objet de 5 réunions de négociations les 20 février, 20 mars, 1<sup>er</sup> avril, 10 et 17 avril 2014, ou d'usages en vigueur dans l'Etablissement de Fos-sur-Mer d'ArcelorMittal Méditerranée.

**Il est convenu ce qui suit :**

**Chapitre 1 - ASTREINTE**

**1.1 Champ d'application**

Les dispositions définies ci-après sont applicables au personnel ETAM en régime de jour et Cadres au forfait en heures et au forfait en jours (à l'exception des Cadres dont l'indice est supérieur à l'indice 204 en ce qui concerne la compensation de la sujétion), d'ArcelorMittal Méditerranée – site de Fos-sur-Mer, dans les conditions ci-après définies, dès lors que ces salariés sont soumis à des astreintes.

**1.2 Définition de l'astreinte**

Conformément à l'article L.3121-5 du Code du Travail, l'astreinte s'entend comme 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'effectuer un travail au service de l'entreprise (intervention sur site, conseils par téléphone, interventions télématiques). La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

FR  
DB  
14

Modalités de la disponibilité du salarié pendant l'astreinte : la personne d'astreinte doit pouvoir être contactée en permanence et en tout lieu par ses services et doit pouvoir se rendre à l'usine dans les meilleurs délais, c'est-à-dire approximativement dans l'heure qui suit l'appel.

La notion de « permanence » n'est pas traitée dans le présent accord. En accord avec les parties signataires, elle fera l'objet d'une négociation séparée avant le 31 décembre 2014.

### 1.3 Principes

Les conditions de fonctionnement des installations rendent nécessaire le recours à l'organisation d'astreintes au sein de l'Etablissement de Fos-sur-Mer d'ArcelorMittal Méditerranée.

Période et fréquence de l'astreinte : le recours à un régime d'astreinte doit rester, pour chaque salarié, exceptionnel ; à ce titre les parties signataires retiennent le principe de limiter le nombre d'astreintes ainsi que le personnel assujetti, aux stricts besoins de l'Etablissement.

On privilégiera dans toute la mesure du possible, le fonctionnement de l'astreinte par semaine complète pour les installations fonctionnant tout ou partie du week-end. Elles démarreront le lundi à 11h00 pour se terminer le lundi suivant à 11h00 (ou le mardi suivant à 11h00 si le lundi est férié). Elle comprend donc le week-end et les éventuels jours fériés.

Par ailleurs, les signataires considèrent que le fait pour une personne d'intervenir dans le cadre de l'astreinte mobilise des compétences identiques à celles requises par son travail de jour. Si des compétences particulières doivent être mobilisées dans ce contexte particulier, notamment en termes d'autonomie et de prise de décisions, elles seront alors prises en compte dans le cadre de son évolution professionnelle.

A l'inverse, le fait de ne pas être soumis à un régime d'astreinte ne doit pas être discriminant vis à vis de l'évolution professionnelle.

Afin de permettre aux salariés en temps partiel de se faire remplacer pendant leur repos temps partiel, il sera possible de prendre une astreinte d'une journée, soit 24h d'astreinte. Cette astreinte 24h pourra également être utilisée lorsque la semaine d'astreinte se termine le mardi 11h si le lundi est férié.

Le chef de département décidant de mettre en place une astreinte diffuse une note interne détaillant les modalités pratiques d'organisation du régime d'astreinte tel que défini par le présent accord.

La fréquence des astreintes pourra varier au sein de l'établissement en fonction des organisations internes ainsi que du nombre de personnes relevant de l'astreinte. Les parties signataires conviennent que le délai entre deux périodes d'astreinte doit être suffisamment long et ne peut être inférieur à 3 semaines. Il ne peut être réalisé au niveau individuel plus d'une astreinte par période de 5 semaines sauf cas particulier,

circonstances exceptionnelles dûment motivées telles que des motifs liés à la disponibilité des compétences nécessaires. Les circonstances exceptionnelles ne peuvent excéder 2 mois.

La formation de nouveaux salariés dans le régime d'astreinte permettra un fonctionnement en binôme sur une durée de 5 semaines d'astreinte.

Un salarié appelé à entrer dans un système d'astreinte sera informé par sa hiérarchie avant diffusion du planning.

Le salarié ne pourra pas se soustraire au régime d'astreinte sauf pour raison médicale (inaptitude à réaliser l'astreinte déclarée par le médecin du travail), raison familiale (charge de jeunes enfants ou de personnes handicapées ...) ou domicile éloigné (plus d'une heure ou plus de 70 km), ces cas d'exemption ne pourront pas être des motifs de sanction.

Au delà de ces cas d'exemption, un salarié d'astreinte qui souhaiterait sortir du régime d'astreinte pourra en formuler la demande par écrit à son responsable d'astreinte qui l'examinera. Ce point pourra être abordé à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les cas de désaccord seront examinés au cours de la commission d'application et de suivi du présent accord.

Un planning annuel sera mis en place pour le personnel soumis à un régime d'astreinte.

En dehors des plannings habituels d'astreintes, il sera possible d'organiser chaque fois qu'il est nécessaire, une astreinte exceptionnelle liée, par exemple à un démarrage spécifique d'outils ou d'installations, sur une période indicative. Ces astreintes exceptionnelles seront mises en place sur la base du volontariat. Les salariés concernés par ces astreintes exceptionnelles devront être informés avec un délai de 7 jours.

Le régime des astreintes exceptionnelles doit suivre les mêmes règles que celui des astreintes normales.

#### **1.4 Typologie d'astreintes**

Pour chaque besoin d'astreinte, une fiche de mission sera définie. Elle reprendra le périmètre d'intervention, l'autorité dont dépendent les salariés sous astreinte, les compétences minimales nécessaires pour tenir l'astreinte, les activités à réaliser en cas d'intervention, les équipements fournis.

Il convient de distinguer différents types d'astreintes sur le site, cette liste n'étant pas exhaustive :

- les astreintes POI (13 astreintes recensées au 31 mars 2014)
- les astreintes mécaniques (8 astreintes recensées au 31 mars 2014)
- les astreintes électriques (8 astreintes recensées au 31 mars 2014)
- les astreintes fabrication amont et aval (10 astreintes recensées au 31 mars 2014)

- les astreintes DRC (4 astreintes recensées au 31 mars 2014)
- les astreintes Informatique (2 astreintes recensées au 31 mars 2014)
- les astreintes Maintenance Centrale (11 astreintes recensées au 31 mars 2014)
- les astreintes EITN (11 astreintes recensées au 31 mars 2014)

### 1.5 Compensation de la sujétion

En contrepartie de la sujétion particulière, non constitutive du temps de travail effectif, issue du régime d'astreinte, les parties signataires conviennent, pour le personnel concerné, d'instituer une compensation, pour la semaine d'astreinte, fixée à **263,79€**.

Cette compensation, est identique pour l'ensemble du personnel soumis à l'astreinte, qu'il soit ETAM, Cadres en forfait heures ou Cadres en forfait jours ; à l'exception cependant des Cadres dont l'indice est supérieur à l'indice 204 (IIC et HP).

Cette compensation inclut globalement les périodes d'astreinte de semaine et week-end et se décompose en une compensation de **146,55€** pour la période allant du lundi au vendredi et de **117,24€** pour le week-end. Une majoration de **29,31€** par jour férié sera appliquée lorsque la semaine comprend un ou deux jours fériés.

Le montant de la compensation de la sujétion 24h est égal à  $1/5^{\text{ème}}$  du montant de la compensation de la sujétion du lundi au vendredi, soit **29,31€**.

Ce même montant sera déduit de la compensation du salarié en astreinte et ayant fait valoir la possibilité prévue à l'article 1.3 de s'absenter 24 heures. De même une déduction de 29,31€ sera effectuée lorsque l'astreinte démarrera un mardi si le lundi est férié.

Le montant de la compensation de la sujétion inhérente au système d'astreintes sera revalorisé en application du taux d'augmentations générales et individuelles définies par les mesures salariales annuelles de la société au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant la fin de la négociation annuelle obligatoire.

Les parties signataires conviennent que la compensation de la sujétion inhérente à l'astreinte des Cadres de niveau IIC et HP est définie en temps, sous la forme de deux jours de congés supplémentaires par an.

La sortie du système d'organisation des astreintes entraîne la perte de la compensation financière de la sujétion.

### 1.6 Compensation de l'intervention

Afin de garantir le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et les temps minimaux de repos prévus par les dispositions légales ou conventionnelles, l'ensemble du personnel ETAM et Cadres sera soumis au principe de récupération de l'intervention, constitutive de travail effectif, au cours d'une période d'astreinte.

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de l'intervention est assimilé à du temps de travail, il ouvre donc droit à récupération.

- **Début du temps d'intervention sur site ETAM et Cadres**

Le temps de l'intervention débute au moment de l'appel par une personne habilitée sur le portable d'astreinte, jusqu'à la levée de l'intervention à la sortie du site, plus le temps de trajet pour se rendre à son domicile. Pour des raisons de sécurité, si le salarié doit se retrouver en situation isolée pour intervenir, il devra se signaler au GIP.

Pour les ETAM dont les interventions démarrent alors que le salarié est déjà dans son horaire de travail normal, on prendra en compte deux cas :

- s'il est en horaire fixe, le début de l'intervention sera la fin de l'horaire fixe soit 15H59
- s'il est en horaire variable, le début de l'intervention sera l'heure de son arrivée le matin plus 8H30.

- **Décompte du temps d'intervention depuis son domicile ETAM et Cadres**

Dans le cas où l'intervention du salarié, au cours de l'astreinte, depuis son domicile est possible, le temps d'intervention est alors compté comme temps de travail effectif et compensé selon les modalités de récupération ci-dessous.

Un bilan des interventions (selon modèle joint en annexe1) est réalisé à l'issue de la période d'astreinte résumant les temps d'interventions et leurs motifs. Ce bilan fait l'objet d'une validation par le supérieur hiérarchique.

Les mises à jour du document feront l'objet d'une information à la commission d'application et de suivi de l'accord.

- **Principe de récupération**

- Pour le personnel Cadres

Le traitement des temps d'intervention sera le suivant :

Pour une intervention de durée inférieure à 3h46mn, ½ jour de récupération sera mis au compteur temps associé.

Pour une intervention de durée comprise entre 3h46mn et 7h32mn, 1 jour de récupération sera mis au compteur temps associé.

Pour une intervention de durée supérieure ou égale à 7h32mn, 1 jour ½ de récupération seront mis au compteur temps associé.

- Pour le personnel ETAM

Le temps d'intervention plus 1 heure sera comptabilisé dans un compteur temps associé.

Les heures suivront le même traitement que les heures hors cycle (HHC).

Par ailleurs, une majoration exceptionnelle de 50 % sera payée dans le mois pour les heures effectuées du lundi au samedi 21h, et une majoration exceptionnelle de 100% sera payée dans le mois pour les heures effectuées le samedi de nuit (à partir de 21h), le dimanche ou les jours fériés (de 21h la veille à 5h le lendemain). Ces majorations pourront également être récupérées si le salarié le demande par écrit en début d'année civile ou à son entrée dans le régime d'astreinte, et jusqu'à la fin de l'année civile.

A noter que pour les interventions depuis son domicile, les temps d'intervention ne seront pas complétés d'une heure.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales relatives à l'annualisation du temps de travail.

Les repos de récupération du temps d'intervention devront être pris par les salariés dans les 4 semaines qui suivent la période d'astreinte.

Par ailleurs, en cas d'intervention de nuit et selon la durée de celle-ci, la récupération se fera préférentiellement dès le lendemain.

### **1.7 Trajet et Assurance**

Les principes d'assurance en cas de déplacements professionnels en vigueur au sein de l'établissement s'appliquent aux interventions au cours d'une période d'astreinte (assurance sur le trajet « lieu de réception de l'appel »/lieu d'intervention).

Le temps de trajet nécessaire pour faire le trajet du lieu de réception de l'appel au lieu d'intervention ne devrait pas excéder une heure, sauf cas exceptionnel dûment motivé.

Chaque intervention sur site déclenchera sur la paie un remboursement des frais kilométriques conformément aux tarifs en vigueur dans l'établissement.

Si un salarié en astreinte se trouve momentanément privé de véhicule personnel et de manière exceptionnelle, il pourra utiliser un véhicule de service. Dans ce cas, le remboursement des frais kilométriques ne sera pas déclenché sur la paie.

### **1.8 Conditions d'intervention**

Les moyens permettant aux salariés, au cours d'une période d'astreinte, d'une part d'être joignables et, d'autre part, le cas échéant, de pouvoir intervenir depuis leur domicile seront définis au sein de chaque département et service.

Tous les moyens nécessaires devront être mis en place afin de faciliter au mieux l'intervention du salarié soumis au régime d'astreinte. A ce titre, il sera par exemple,

et en cas de nécessité, étudié la possibilité d'utiliser le réseau ADSL, ou de fournir une clé 3G ou autre outil à venir.

Afin de réguler au mieux les sollicitations, chaque département définira les personnes habilitées à contacter les personnes d'astreinte.

Des mesures particulières devront être mises en place (par exemple taxi...) si l'intervention génère un état de fatigue empêchant un retour au domicile du salarié par ses propres moyens en toute sécurité.

### **1.9 Calendrier prévisionnel annuel**

Un calendrier prévisionnel annuel définira les personnes assujetties au régime d'astreinte mis en place par le présent texte ainsi que la fréquence des rotations. Ce calendrier sera remis aux intéressés.

Les modifications éventuelles, à l'initiative des salariés (ex. : permutation de semaines), feront l'objet d'une information au responsable d'astreinte et approuvées par celui-ci. Dans ces cas l'astreinte 24h pourra être utilisée en accord entre les salariés.

Les modifications du calendrier prévisionnel à l'initiative de l'employeur seront précédées d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles permettant de le ramener à un jour franc.

Le ou les salariés concernés seront informés par leur hiérarchie de cet éventuel changement.

Afin de pallier l'absence d'un salarié soumis au régime d'astreinte- notamment en cas de longue maladie - et d'en faciliter le remplacement, une liste de salariés pouvant être amenés à effectuer ces remplacements sera établie et validée au sein de chaque département et transmise aux salariés.

## **Chapitre 2 – Dissolution du groupe fermé**

Le groupe fermé créé par l'accord relatif aux astreintes au sein de l'établissement de Fos-sur-Mer le 23 janvier 2003, article 4.4, est dissout à la date du présent accord.

Par voie de conséquence, les salariés dudit groupe fermé bénéficieront, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, de l'ensemble des dispositions et conditions d'application arrêtées par le présent accord.

## **Chapitre 3 - DERANGEMENT INOPINE**

### **3.1 Définition**

Le dérangement concerne le personnel ETAM ou Cadres qui, sans être d'astreinte et sur la base du volontariat, se trouve amené à intervenir de façon inopinée, sur site ou depuis son domicile, pour des raisons de service en dehors des heures normales de travail et après avoir quitté l'entreprise.

Ce dispositif ne concerne pas l'organisation du travail en poste, en particulier le renfort des équipes.

### **3.2 Règles de fonctionnement**

La demande de dérangement doit être faite par une personne d'astreinte ou d'un salarié habilité et doit être motivée par une situation d'urgence ou ayant un caractère inopiné.

### **3.3 Indemnisation du dérangement**

- Cas des ETAM en horaire de jour

Le fait d'être dérangé à son domicile avec retour sur le lieu de travail, après que ce dernier ait été quitté, ouvre droit à une indemnité égale à une heure de travail calculée sur le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté avec un talon de 17€.

Le montant du talon inhérent à la prime de dérangement sera revalorisé en application du taux d'augmentations générales et individuelles définies par les mesures salariales annuelles de la société au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant la fin de la négociation annuelle obligatoire.

Un dérangement sans déplacement sur le lieu de travail pourra donner lieu à indemnisation après validation, par la hiérarchie habilitée à faire la demande de dérangement, du caractère substantiel du dérangement.

Les conditions de pointage et de récupération du dérangement seront les mêmes que celles définies pour l'astreinte.

- Cas des cadres

Les Cadres, dérangés en dehors d'une période d'astreinte ou d'une période de travail effectif, récupéreront, le temps d'intervention. Les conditions de pointage et de récupération du dérangement seront les mêmes que celles définies pour l'astreinte.

### **3.4 Conditions d'intervention**

Les conditions d'intervention du dérangement inopiné sont identiques à celles prévues dans le cadre de l'astreinte.

## **Chapitre 4 – date d'effet**

Le présent accord prendra effet le 28 avril 2014.

AP OB M

### **Chapitre 5 – Durée de l'accord – dénonciation - révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions définies à l'article L.2261-9 du Code du Travail et révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du même code.

### **Chapitre 6 - Commission d'application et de suivi de l'accord**

Une commission d'application et de suivi de l'accord sera instituée. Elle sera composée de trois représentants de chaque organisation syndicale représentative et signataire de l'accord. Une réunion sera prévue une fois par an.

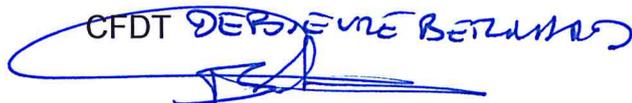
Les situations particulières feront l'objet d'un examen spécifique par la commission de suivi.

### **Chapitre 7 – Formalités de dépôt**

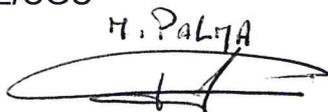
Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque organisation syndicale de l'Etablissement de Fos-sur-Mer. Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Fos-sur-Mer le 24 juillet 2014

Pour les Organisations Syndicales

CFDT 

CFE/CGC

H. PALMA 

CGT

Pour la Direction de l'Etablissement

  
Richard PAGNON



# ANNEXE 1

ArcelorMittal Fos-Sur-Mer  
Flat Carbon Europe

## BILAN DES INTERVENTIONS REALISEES DANS LE CADRE DES ASTREINTES BILAN DES DERANGEMENTS INOPINES



Chaque période d'astreinte ainsi que chaque dérangement fait l'objet d'un bilan.  
Ce bilan est effectué par le salarié à l'issue de la période d'astreinte et il est transmis au N+1 pour échange et validation.  
Le salarié d'astreinte indique sur ce bilan les dérangements dont il est à l'origine et valide les temps d'intervention avec le(s) salarié(s) dérangé(s).  
Le N+1 transmet au correspondant de pointage le bilan validé pour indemnisation de la sujétion ou du dérangement et récupération des temps d'intervention.

Nom  Prénom   
 Matri  Statut   
 Dpt

majo HE à payer (O/N)

### INTERVENTION ASTREINTE (ETAM, Cadres)

Date	Heure début	Heure fin	Durée d'intervention	Nom du demandeur de l'astreinte	Intervention Usine ou Téléphonique	Lieu d'intervention	Motif d'intervention	Solution apportée

### DERANGEMENT INOPINE (ETAM et Cadres)

Date	Heure début	Heure fin	Durée du dérangement	Nom du demandeur du dérangement	Intervention Usine ou Téléphonique	Lieu d'intervention	Motif d'intervention	Solution apportée

Le salarié		Le supérieur hiérarchique		Correspondant de pointage	
Date de transmission	Signature	Date de validation	Signature	Date de traitement	Visa

MP DB VL

