

AVENANT ACCORD ASTREINTE AU SEIN DE LA SOCIETE NOVARTIS PHARMA SAS

Entre les soussignés :

La société **Novartis Pharma SAS**, société par actions simplifiée au capital de 43 380 000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 410 349 070, dont le siège social est situé 8-10 rue Henri Sainte-Claire Deville 92500 Rueil Malmaison, représentée par Monsieur Imre BAJUSZ en sa qualité de Directeur de site,

Ci-après dénommée la « **Société** »,

D'une part,

Et

Les représentants des organisations syndicales représentatives au sens de l'article L.2122-1 du Code du Travail ayant chacun qualité de délégué syndical :

- C.F.D.T. représentée par Messieurs Alexandre PELLE et Cédric GENET agissant en qualité de Délégués Syndicaux ;
- C.F.E/C.G.C représentée par Monsieur Eric BOULIER, agissant en sa qualité de Délégué Syndical ;
- C.F.T.C représentée par Xavier ZIMMERMANN, agissant en sa qualité de Délégué Syndical ;
- F.O représentée par Monsieur Grégory TRENS, agissant en sa qualité de Délégué Syndical,

Ci-après dénommés les « **Organisations Syndicales** »

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble les « **parties** ».

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

L'accord portant sur les astreintes datant du 10 juin 2016 a plusieurs fois fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales et les managers sur le site de Production d'Huningue depuis fin 2021. En effet, bon nombre d'articles méritent d'être précisés, et des règles plus précises doivent permettre d'amener clarification quant à l'organisation des périodes d'astreintes dans les différents services du site.

Ces discussions ont également mis en lumière la nécessité de revoir les accompagnements financiers liés à la réalisation des astreintes, dans leur mode de mise en œuvre ainsi que dans les montants déclenchés en paie.

Il a donc été décidé conjointement entre les parties de démarrer des négociations afin de procéder à la mise en place d'un avenant à l'accord en vigueur. Le cycle des négociations a ainsi démarré le 12 décembre 2023.

Article 1. Cadre Juridique

Ce nouvel avenant annule et remplace les articles 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10 et 11 de l'accord d'astreinte du 10 juin 2016 et ses annexes ainsi qu'à tous usages ou accords antérieurs à sa conclusion et ayant un objet identique. Les autres dispositions de l'avenant susnommé restent inchangées.

Il a été convenu de préciser les notions de temps de travail et de repos (article 11), d'encadrer l'appel à renfort (article 9) et de valoriser les astreintes des cadres forfait jours (article 12). L'ajout de l'article 13 convient de l'importance de préserver la qualité de vie au travail des salariés soumis à l'astreinte et de garantir un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Article 2. Définition

Conformément à l'article L. 3121-5 du Code du Travail, une période d'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'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte revêt deux formes :

- Diagnostics techniques et/ou dépannages à distance (par téléphone, par ordinateur, système connecté au réseau de production type IP21 OU autre système de commande à distance) dit télédépannage,
- Intervention sur site si la problématique ne peut être gérée à distance.

Article 3. Modalités d'application

L'astreinte est demandée par roulement à des salariés ayant des compétences spécifiques et une formation/qualification appropriée leur permettant de prendre des décisions ou procéder aux interventions visant au maintien des opérations de production fonctionnant à feu continu formalisé dans le bulletin de formation en concertation avec le salarié. Elles sont mises en œuvre notamment dans les cas suivants :

- Activité bloquante pour le processus de fabrication ou soumise à délai,
- Nécessité de joindre une personne nommément désignée pour intervenir du fait de ses connaissances et compétences indispensables au bon fonctionnement des procédés de fabrication,
- Alarme bloquante sur installation mettant en péril le processus de fabrication,
- Tout autre évènement exceptionnel pouvant avoir un impact sur la viabilité des cellules ou le processus de fabrication, risquant d'engendrer des conséquences irréversibles sur la production en qualité, quantité, coût et délai.

Article 4. Objet de l'accord

L'objet de l'accord est de préciser, dans le respect des règles relatives à la durée du temps de travail, l'organisation des régimes d'astreinte, ainsi que les contreparties pour le personnel concerné.

Ces modalités donnent à l'entreprise l'assurance d'une intervention rapide en-dehors des plages d'activité habituelle.

Article 5. Planning et période d'astreinte

Pour des raisons logistiques et matérielles, la période d'astreinte s'étend sur 7 jours consécutifs, le salarié ne pourra pas intervenir plus de 6 jours consécutifs.

Le planning des astreintes est établi pour une durée minimum de 3 mois, et fera l'objet d'une concertation avec les personnes concernées. Le contrat d'équipe permet notamment de mettre en place cette concertation. En cas de désaccord au sein de l'équipe, la fonction RH peut être consultée.

Il doit être communiqué au minimum un mois à l'avance au sein du service et distribué au poste de garde pour des raisons de sécurité.

Sauf consentement explicite de l'intéressé, une période minimale de 3 semaines (21 jours) sans astreinte suivra une période d'astreinte.

A la demande du salarié et avec l'accord exprès du manager il pourra être dérogé à la règle des 3 semaines notamment pour tenir compte de l'organisation personnelle du salarié. Le salarié devra en faire la demande par écrit, mail ou courrier, le manager devra y répondre dans un délai de 2 semaines et avant l'astreinte.

En cas d'indisponibilité pour raison sérieuse (maladie, accident ...) la personne prévue en astreinte devra prévenir immédiatement son encadrement, ou à défaut, le poste de garde, pour que puissent être prises les mesures nécessaires afin d'assurer son remplacement.

Le personnel d'astreinte assure pendant les jours ouvrés l'horaire normal de travail, en tenant compte, en cas d'intervention sur le site, de la législation en vigueur concernant le temps de travail et de repos (ainsi que précisé en détail à l'article 11).

À titre exceptionnel et dans l'hypothèse où il y aurait une intervention planifiée durant la période d'astreinte, le salarié d'astreinte bénéficiera d'une indemnisation forfaitaire permanente telle que définie en annexe 1.

Article 6. Personnel d'astreintes et modalités matérielles

Il est rappelé que tous les services sont susceptibles d'intervenir en astreinte sur site. Ceci impose que le contrat de travail le prévoit et que l'encadrement précise aux membres de l'équipe si l'astreinte s'applique ou pas, en présentant son organisation et ses modalités (notamment aux nouveaux arrivants).

Les salariés d'astreinte sont tenus de rester disponibles à domicile ou à proximité du site afin de pouvoir se rendre sur le site dans un délai maximum d'1h, selon le calcul itinéraire routier théorique le plus rapide à partir du site www.mappy.fr.

Les personnes dont le trajet domicile-travail est supérieur à 1h ne peuvent pas effectuer d'astreintes nécessitant des interventions sur le site. Elles ne peuvent réaliser que des télédépannages.

Le personnel qui travaille sous le régime poste en 5x8 n'est pas soumis aux astreintes, sauf, le cas échéant, dans le cadre de l'arrêt provisoire ou définitif des installations ou du changement provisoire ou définitif d'horaire.

Le véhicule personnel sera couvert par une assurance contractée par la société.

Un téléphone portable et suivant les cas un PC portable sont mis à disposition pour la durée de l'astreinte en-dehors du site.

Article 7. Astreinte exceptionnelle

Seules les personnes habilitées à réaliser des astreintes habituelles sont habilitées à faire des astreintes exceptionnelles.

L'astreinte exceptionnelle s'applique lorsqu'il est demandé à un collaborateur par son encadrement d'assurer une astreinte dans un délai court (délai de prévenance < ou = à 48h par rapport au démarrage de l'astreinte).

Elle est mise en œuvre notamment dans les cas suivants :

- Soit lorsqu'un problème en lien avec le maintien des opérations de production fonctionnant à feu continu survient ou est pressenti, et que celui-ci pourrait nécessiter l'intervention d'un spécialiste du domaine concerné sur site ou par télédépannage,
- Soit dans le cadre du remplacement « au pied-levé » pour cause d'absence du collaborateur prévu d'astreinte.

Dans ce cadre, le salarié volontaire bénéficiera d'une indemnité dite d'astreinte exceptionnelle telle que définie en annexe 1 pour la totalité de la période d'astreinte. La période d'astreinte s'entend de 1 à 7 jours, dans la limite du respect du nombre maximum de 6 jours consécutifs travaillés, afin de garantir le respect de la législation en vigueur concernant les temps de travail et les temps de repos (comme précisé en détail à l'article 11).

Le forfait d'astreinte ainsi que les modalités d'indemnisation en cas d'intervention sur site ou par télédépannage sont applicables en sus.

Article 8. Interventions sur site ou télédépannage

Dans la mesure du possible, le télédépannage doit être privilégié.

Si le problème ne peut pas être réglé à distance, le personnel d'astreinte prévu au planning sera amené à intervenir sur le site. L'appel au poste de garde qui précède l'intervention sur site n'est pas considéré comme un télédépannage.

En cas d'intervention sur le site ou de télédépannage, une indemnisation selon les modalités définies en annexe 1 sera appliquée.

Ces modalités ont été définies pour couvrir l'ensemble du temps d'intervention, de récupération et majorations éventuelles. Elles ne sauraient être préjudiciables aux salariés concernés.

L'indemnisation du temps de trajet et des frais kilométriques liée au déplacement aller-retour entre le domicile du salarié et le site est effectuée selon les modalités définies dans l'annexe 1. Il en est de même pour le panier repas.

Il est convenu que l'indemnisation du télédépannage ne s'applique qu'en cas de réelle intervention technique à distance, à savoir : pose d'un diagnostic et propositions de solutions par téléphone et/ou intervention sur les systèmes via une connexion à distance.

Article 9. Appel à un renfort.

La personne d'astreinte n'a pas l'autorisation de contacter directement une personne qui n'est pas d'astreinte. Dans le cas où la personne d'astreinte doit faire intervenir une personne non d'astreinte c'est-à-dire non prévu dans le planning, il doit avoir l'autorisation de son manager ou de l'astreinte Direction.

Le salarié contacté, n'étant pas d'astreinte, a la possibilité de refuser d'intervenir. Le salarié qui acceptera bénéficiera de l'indemnité d'astreinte exceptionnelle et les heures seront payées avec les majorations en vigueur et considérées comme du temps de travail effectif et par conséquent assujetties au même respect des temps de repos.

Article 10. Rapport d'astreintes

Toute intervention sur site fera l'objet d'un rapport de synthèse dans le cahier d'astreinte déposé au poste de garde, où seront également consignées les heures d'entrées et sorties.

Toute intervention sera pointée dans un registre mis à disposition du poste de garde. Ceci nécessite que tout appel aux salariés d'astreintes soit effectué par le poste de garde. Les pointages sont transmis mensuellement au service des Ressources Humaines pour implémentation dans les systèmes d'information.

Afin de permettre la prise en compte des astreintes, et d'être en conformité avec la législation, l'encadrement fera parvenir le planning des astreintes et les éventuelles modifications au poste de garde et au service RH. De même, la mise en place d'astreintes exceptionnelles sera signalée dans les meilleurs délais, afin que les modalités particulières puissent être mises en œuvre le cas échéant. Les représentants du personnel pourront consulter, dans le cadre de leur mission, le planning et le cahier des astreintes.

Article 11. Temps de travail et temps de repos

Article 11.1 Temps de travail

Il est de la responsabilité du manager de veiller au respect des durées du travail maximales et des temps de repos, conformément aux règles légales et conventionnelles en vigueur.

Le temps d'astreinte, hors périodes d'intervention éventuelles, ne constitue pas du temps de travail effectif. Par conséquent, les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir pendant leurs temps de repos quotidien ou hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Le temps passé sur le site ou le temps passé à télédépanner par le personnel d'astreinte étant considéré comme du temps de travail effectif, il doit être pris en compte pour le calcul de la durée journalière 10h de temps de travail effectif maximum par jour.

Les temps de repos applicables dans le cadre de l'astreinte sont ceux en vigueur dans les dispositions légales, soit :

- 11h consécutives de repos entre 2 séances de travail.
- 24h hebdomadaires consécutives de repos, auxquelles s'ajoutent les 11h consécutives de repos entre deux séances travaillées (la semaine calendaire étant considérée du lundi au dimanche).

Ces temps de repos se calculent entre 2 périodes travaillées sur site ou en télédépannage enregistré dans les systèmes d'information RH. Si cela est nécessaire pour le respect des règles précitées, le manager modifie ponctuellement le planning préétabli en sollicitant un autre salarié disponible et volontaire de l'équipe d'astreinte.

Si dans une semaine d'astreinte, un jour de RTT/JDR est positionné à l'initiative de la Direction et si l'organisation du service ne permet pas au salarié d'astreinte d'assurer ses missions habituelles, il est alors dispensé de réaliser sa journée de travail dans ses horaires habituels. Dans ce cas, le jour de RTT/JDR n'est pas décompté et est positionné ultérieurement, en accord avec le manager. À titre

exceptionnel, cette journée sera considérée comme une absence autorisée payée afin de pouvoir garantir l'intervention d'astreinte

Le temps de trajet forfaitisé comme précisé dans l'annexe 1 et effectué dans le cadre de l'intervention d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de repos, il est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 11.2 Temps de repos

L'intervention et le déplacement devront se faire dans le respect des repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, en cas d'intervention effective pendant l'astreinte, le repos intégral devra être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a entièrement bénéficié de la durée minimale de repos continue avant son intervention. Si le respect du temps de repos entraîne l'impossibilité pour le salarié d'effectuer la moitié de la durée de travail attendue, le salarié est dispensé d'activité ce jour-là tout en étant rémunéré en intégralité.

En cas de doute, le management doit systématiquement être consulté, et le service des Ressources Humaines peut aider à trancher les cas avec les managers.

Exemple 1 :

Le salarié a terminé sa journée de travail à 17h. Il intervient de 4h à 5h le lendemain matin. Il a bénéficié jusqu'à 4h des 11h de repos quotidien. Au regard des dispositions légales en matière de repos, le salarié devra reprendre son activité à son horaire habituel de prise de travail. En pratique, si l'heure de fin d'intervention est proche de l'horaire habituel de prise de travail, le salarié pourra rester sur le site, et débiter (et terminer) sa journée en horaire décalé (soit à 5h sur la base de cet exemple).

Exemple 2 :

Le salarié d'horaire du matin a terminé sa journée de travail à 13h30. Il intervient en astreinte :

- De 02h00 à 3h00 : le salarié a bénéficié de son temps de repos de 11 heures, il pourra rester sur le site et débiter sa journée en horaire décalé (soit à 3h sur la base de cet exemple), il finira donc à 11h. Dans cet exemple, sa journée de travail commencera au début de son intervention. Néanmoins à sa demande le salarié pourra rentrer et reprendre son poste à l'horaire habituel.

Exemple 3 :

Le salarié d'horaire du matin a terminé sa journée de travail à 13h30. Il intervient en astreinte :

- De 22h00 à 0h00 : le salarié a bénéficié jusqu'à 22h uniquement de 9h de repos, il lui manque 2h00. Le repos intégral de 11h doit lui être donné à compter de la fin de l'intervention. Le temps de repos du salarié dépasse la moitié de son temps de travail, (9h dans cet exemple), il reste chez lui en étant rémunéré.

Article 12 : Cas particulier des salariés en forfait jours

Les salariés en forfait jours, peuvent au même titre que les autres salariés, être amenés à effectuer des astreintes. En conséquence et par exception à leur régime, ils perdent pour la durée de l'éventuelle intervention d'astreinte leur autonomie. C'est la raison pour laquelle leur temps d'intervention sur site et en télédépannage est à titre dérogatoire décompté en heures. Ils bénéficient par conséquent des modes d'indemnisation de l'astreinte et de rémunération des interventions prévus à l'annexe 1. Ces heures seront payées selon les majorations en vigueur. Le salarié aura également la possibilité de récupérer les heures effectuées en temps de repos dès lors qu'il aura cumulé l'équivalent d'une demi-journée (assimilée à 4 heures).

Les temps d'intervention, n'ont aucune incidence sur le décompte des jours travaillés et des jours non travaillés. En d'autres termes, ces temps ne sont pas comptabilisés comme jours travaillés et ne rentrent pas en compte dans la comptabilisation du forfait jour de 209 jours. Toutefois, les temps d'intervention sont pris en compte pour apprécier le respect de son temps de repos quotidien, 11 heures consécutives et hebdomadaire, 35 heures.

Formule de calcul de la valorisation du forfait jour en taux horaire (non majoré) :

Salaire base annuel sur 13 mois (hors prime exceptionnelle, evolve, indemnité kilométrique etc...) / 1607 heures =

Taux horaire

Exemple :

Salaire annuel 45'000€ bruts -> 45000 (euros)/1607 (heures) = taux horaire : 28€

Article 13 : QVCT

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 rectificative de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2024 a, en particulier, eu pour effet de relever progressivement l'âge de départ à la retraite. Cette mesure a pour conséquence directe de prolonger la vie professionnelle des salariés.

Les parties signataires du présent accord sont convenues de la nécessité d'une vigilance et d'une attention particulières sur les conditions du travail dans le cadre d'astreinte des salariés en fin de carrière. Par conséquent, les salariés soumis à l'astreinte auront la possibilité sur la base du volontariat à partir de 55 ans de demander par écrit à leur responsable hiérarchique que le nombre d'astreintes dans l'année soit limitée. En concertation avec le service RH, le manager répondra dans un délai de 1 mois par écrit.

Les salariés ayant atteint 61 ans seront exclus du dispositif d'astreinte, sauf volontariat du salarié de poursuivre les astreintes.

Les parties conviennent également dans le cadre de l'équilibre de la vie privé de permettre à chacun de gérer des situations exceptionnelles. Les salariés soumis à l'astreinte pourront donc demander dans des cas de contraintes particulières tels que : familiales, parent isolé, maladie d'un proche..., d'être dispensés temporairement de l'astreinte. Cette demande devra être formulée par écrit à son manager. En concertation avec le service RH, le manager répondra dans un délai de 1 mois par écrit. La nécessité de cet arrêt temporaire sera réévaluée tous les deux mois et ne pourra pas dépasser 6 mois.

Article 14 : Suivi des astreintes :

Un suivi semestriel des astreintes sera effectué à chaque CSSCT, à partir des données M-1. Le CSE sera parallèlement informé tous les ans en février pour l'année N-1. Ce suivi comportera au minimum les informations suivantes :

- Le nombre d'astreintes effectuées par type de période (nuit, week-end, semaine etc...),
- Le nombre de salariés concernés
- Le nombre d'appels à un renfort et astreinte cadre
- Le nombre moyen d'astreintes par salarié quelle que soit la période
- Le nombre d'interventions par astreinte
- Le motif des appels de l'astreinte.

Article 15 : Dispositions finales

Article 15.1 Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour une durée déterminée de 3 ans. La date d'entrée en vigueur de cet accord est fixée au 1^{er} novembre 2024.

Article 15.2 Clause de sauvegarde / rendez vous

Les parties conviennent qu'en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche ou jurisprudentielles, impactant significativement les termes du présent accord, elles se réuniront pour en examiner les incidences et procéder, le cas échéant, à une éventuelle adaptation.

Annexe 1 : Indemnisation de l'astreinte

Indemnisation astreinte du lundi au vendredi	45 euros brut/jour
Indemnisation astreinte samedi, dimanche, jour férié	85 euros brut /jour
Astreinte exceptionnelle	85 euros brut / jour
Télédépannage non-cadre	• Paiement de 90 € pour le premier appel dans la limite de 1 heure d'intervention. Si l'intervention dépasse 1 heure, paiement aux taux horaire habituel à partir de la deuxième heure. • À partir du deuxième appel, paiement au réel suite à diagnostique et/ou télédépannage : ○ de la première minute et jusqu'à 59 minutes d'intervention, paiement de 1 heure (avec les majorations en vigueur) ○ et au-delà de 1 heure paiement au temps passé • Dans les deux cas précités, à la demande du salarié la récupération des heures effectuées en temps de repos est possible.
Télédépannage cadre	• Paiement de 90 € pour le premier appel dans la limite de 1 heure d'intervention. Si l'intervention dépasse 1 heure, paiement aux taux horaire habituel à partir de la deuxième heure. • À partir du deuxième appel, paiement au réel suite à diagnostique et/ou télédépannage : ○ de la première minute et jusqu'à 59 minutes d'intervention, paiement de 1 heure (avec les majorations en vigueur) ○ et au-delà de 1 heure paiement au temps passé • Dans les deux cas précités, à la demande du salarié la récupération des heures effectuées en temps de repos est possible en journée ou demi-journée. Par convention la demi-journée équivaut à 4 heures et 1 journée à 8 heures.
Intervention sur site non-cadre	
Paiement des heures effectuées sur le site (minimum 1 heure payée même si intervention inférieure à 1 heure)	Heures Supplémentaires majorées selon réglementation en vigueur Heures de nuit majorées de 50% (21 heures à 6 heures) Dimanches et jours Fériés : heures majorées de 100% comprenant le cas échéant les majorations pour HS et/ou heures de nuit

Indemnisation du rappel sur site (distance Km domicile/site)	À la demande du salarié la récupération des heures effectuées en temps de repos est possible. Le temps de transport sera indemnisé forfaitairement sur les bases suivantes : • Jusqu'à 25 km (1 trajet domicile - travail) : 1 heure complémentaire (aller et retour compris) • 25 km et plus (1 trajet domicile - travail) : 2 heures complémentaires (aller et retour compris)
Intervention sur site cadre Paie des heures effectuées sur le site (minimum 1 heure payée même si intervention inférieure à 1 heure) Indemnisation du rappel sur site (distance Km domicile/site)	Heures Supplémentaires majorées selon réglementation en vigueur Heures de nuit majorées de 50% (21 heures à 6 heures) Dimanches et jours Fériés : heures majorées de 100% comprenant le cas échéant les majorations pour HS et/ou heures de nuit À la demande du salarié la récupération des heures effectuées en temps de repos est possible en journée ou demi-journée. Par convention la demi-journée équivaut à 4 heures et 1 journée à 8 heures Le temps de transport sera indemnisé forfaitairement sur les bases suivantes : • Jusqu'à 25 km (1 trajet domicile - travail) : 1 heure complémentaire (aller et retour compris) • 25 km et plus (1 trajet domicile - travail) : 2 heures complémentaires (aller et retour compris)
Frais de déplacement	Sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques
Repas	Prime panier pour les personnes amenées à rester pendant l'heure du repas (présence sur le site entre 12h et 13h ou entre 19h et 20h ou entre 23h30 et 00h30 (panier de nuit) et ayant effectué pendant cette journée, trajet compris, un minimum de 2 heures) : valorise au taux de vigueur.