

Accord relatif aux astreintes au sein d'Orange SA

Entre les soussignés :

La société Orange SA, 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Céline BERGEZ, agissant en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines d'Orange Innovation, et dûment mandatée par Vincent LECERF, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe et Transformation,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT F3C :

- pour la CFE-CGC ORANGE : Monsieur Bruno MOREAU

- pour la CGT FAPT : Monsieur Abd El Kader BENNOUI

- pour FO COM : Madame Kaoutar SCHWIND

- pour SUD PTT :

d'autre part.

Table des matières

Préambule	4
Chapitre 1 - Champ d'application et personnel concerné.....	5
Chapitre 2 - Le dispositif des astreintes	5
Article 1- Définition de l'astreinte et des temps qui la composent	5
Article 2 - Principes d'organisation.....	6
Article 3 - Moyens mis à la disposition des salariés en astreinte.....	7
Article 4 - Rémunération de l'astreinte.....	8
Article 4.1– Compensation forfaitaire du temps d'attente	8
Article 4.2 - Rémunération du temps d'intervention et du temps de déplacement :.....	8
Chapitre 3 - Modalités d'arrêt ou de fusion d'astreintes	8
Article 1- Définitions.....	8
Article 2 - Délai de prévenance	9
Article 3 - Compensation de l'arrêt d'une astreinte.....	9
Article 4 - Compensation de la fusion d'astreintes	9
Chapitre 4 : Modalités de suivi de l'accord.....	10
Chapitre 5 : Formalités de dépôt, durée de l'accord, révision, dénonciation	10
Article 1 Durée de l'accord	10
Article 2 - Notification	10
Article 3 - Révision.....	10
Article 4 - Dénonciation.....	11
Article 5 - Dépôt et publicité	11
ANNEXE 1 : Compensation forfaitaire du temps d'attente	13
ANNEXE 2 : Indicateurs de suivi	14
ANNEXE 3 : Rappel des durées maximales de travail et des temps de repos en référence au code du travail et à l'accord pour tous du 2 février 2000.....	15

Préambule

Orange SA a l'ambition d'offrir à ses clients la meilleure qualité de service tout en assurant la continuité de l'activité sur ses réseaux, services et applications. Les activités d'Orange SA peuvent donc justifier l'organisation d'interventions non programmables en dehors des heures ouvrées en semaine, ainsi que les week-end et jours fériés, en vue d'assurer le respect de ses engagements notamment d'accès permanent aux réseaux et services de ses clients. Cette obligation d'intervention dans les meilleurs délais repose sur le dispositif des astreintes.

Par le présent accord, les parties entendent prendre également en considération l'évolution des pratiques et des conditions de travail des salariés, afin d'instaurer un cadre rénové et harmonisé, qui constituera la référence pour l'ensemble des salariés d'Orange SA, s'agissant des interventions non programmées, réalisées pendant une période d'astreinte.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des décisions unilatérales et les usages relatifs aux astreintes, existants sur le périmètre d'Orange SA et en particulier :

- la décision unilatérale DRHG/GPC/13 du 21 décembre 2005 relative au dispositif de l'astreinte FTSA ;
- l'ensemble des décisions unilatérales et usages applicables sur le périmètre Orange SA, découlant ou non de ce texte, et portant sur les mêmes thèmes que le présent accord.

Par ailleurs, le présent accord se substitue aux stipulations ayant le même objet et contenues dans les accords d'établissement conclus antérieurement ou postérieurement sur le périmètre d'Orange SA, en application de l'article L2253-6 du code du travail.

Le dispositif des astreintes, tel que prévu par le présent accord, respecte :

- les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et aux temps de repos ;
- les stipulations de l'accord pour tous du 2 février 2000, portant sur l'organisation, la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les durées maximales de travail et les temps de repos applicables au sein d'Orange SA sont rappelés en annexe 3.

Chapitre 1 - Champ d'application et personnel concerné

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de la société Orange SA, quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés de droit privé et contractuels de droit public).

L'astreinte étant nécessaire à la continuité de l'activité et du service, l'ensemble du personnel, quel que soit son statut, son régime de travail et son temps de travail, peut être amené à effectuer des astreintes.

La décision de mettre en place une astreinte s'impose à l'ensemble du personnel, qu'elle soit ou non prévue aux contrats de travail. Cependant, des situations personnelles particulières et notamment familiales, de santé, sont prises en compte pour l'établissement du tour d'astreinte.

Préalablement à la tenue des premières astreintes, la hiérarchie doit s'assurer que :

- Le salarié a la connaissance et une maîtrise suffisante du/des site(s) ou des équipements sur lesquels il intervient ;
- Le salarié dispose de toutes les habilitations et les formations techniques nécessaires à son intervention dans le cadre de l'astreinte ;
- Le salarié a été préalablement informé des conditions d'organisation de l'astreinte, des temps de repos et des durées maximales de travail à respecter ainsi que des compensations existantes.

Chapitre 2 - Le dispositif des astreintes

Article 1- Définition de l'astreinte et des temps qui la composent

Selon les termes de 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 l'entreprise.*

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable ».

Au sein d'Orange SA, l'astreinte est donc l'obligation dans laquelle se trouve un salarié de pouvoir être joint, afin d'effectuer, à tout moment d'une période donnée, toute intervention urgente notamment en cas d'incident survenant sur les réseaux, les services ou les applications utilisées pour les clients internes et externes d'Orange SA.

Le recours à l'astreinte n'a pas vocation à se substituer à une activité programmée et prévisible.

La période d'astreinte est composée de 3 temps :

- Le temps d'attente, qui n'est pas du temps de travail effectif, est pris en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire telles que fixées par le code du travail et l'accord pour tous du 2 février 2000.
- Le temps d'intervention, qui constitue du temps de travail effectif et est décompté comme tel dans la durée de travail.
- Le temps de déplacement nécessaire à une intervention en astreinte est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 2 - Principes d'organisation

Les astreintes sont planifiées en dehors des plages d'ouverture des services. Elles se distinguent des Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables (TP HNO) par le caractère imprévisible des interventions nécessaires, leur durée, et l'impossibilité d'organiser l'activité concernée dans le dispositif TP en HNO.

Dans les services concernés, le manager établira un tableau de service, qui définira l'organisation des astreintes, et notamment :

- la durée des périodes d'astreinte ;
- les dates et heures des astreintes ainsi que les horaires de service qui en découlent ;
- le nom des salariés chargés d'assurer ces astreintes.

Ce tableau de service garantira la meilleure répartition possible de la charge de travail en utilisant toutes les possibilités d'organisation du travail et les compétences présentes dans les équipes concernées.

Le tableau de service sera porté à la connaissance des équipes concernées et mis à disposition dans la mesure du possible trois mois à l'avance et au minimum 15 jours avant sa mise en œuvre et trois semaines avant sa mise en œuvre dans le cas d'une création d'astreinte. Il est modifiable par l'employeur avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours, sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles qui nécessitent d'avertir le salarié un jour franc à l'avance. Dans ce cas, il sera fait appel, au sein de la liste d'astreinte, en priorité aux salariés volontaires.

Par souci de leurs conditions de travail, les principes suivants régissent l'organisation du travail des salariés en astreinte :

- Les périodes d'intervention étant considérées comme du temps de travail effectif, le manager organisera le travail afin que le temps d'intervention soit avant tout inclus dans la durée normale de travail effectif et que le recours aux heures supplémentaires soit maîtrisé.
- Les périodes d'astreinte ne pourront se produire plus d'une semaine sur trois et leur durée ne peut être supérieure à 7 jours consécutifs, sous réserve du respect des dispositions de l'article L 3132-1 du code du travail. Un repos hebdomadaire sera organisé par anticipation la semaine précédant la période d'astreinte (de préférence entre le mardi et le jeudi).

- Afin que la charge de travail soit répartie au mieux et qu'une régulation du temps de travail effectif puisse se faire, il sera recherché une organisation de l'astreinte sur des périodes courtes, surtout dans le cas où les interventions sur site ou à distance sont fréquentes.

- Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien et le repos hebdomadaire s'il y a lieu, devront être donnés dans leur intégralité à la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos prévue par le Code du travail et l'accord pour tous du 2 février 2000.

- En cas d'intervention au cours d'une astreinte, le salarié verra son horaire de travail et sa répartition à l'intérieur de la semaine aménagés, afin de tenir compte du temps d'intervention et de bénéficier des repos quotidien et hebdomadaire, soit avant, soit après l'intervention.

- Le caractère imprévisible des interventions d'astreinte doit être respecté et pris en compte (par différence avec les Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables et le travail de nuit, qui, par nature sont programmables).

Un salarié intervenant au cours d'une astreinte ne pourra reprendre le travail que s'il a bénéficié d'un repos minimal quotidien. En effet, si les astreintes permettent d'assurer la continuité des services, il doit également être tenu compte dans l'organisation du travail de la protection de la santé et de la sécurité des salariés en astreinte, lesquelles passent notamment par la limitation du recours aux heures supplémentaires et le respect des temps de repos.

Pendant les périodes d'astreinte, les salariés :

- s'assurent de pouvoir être joints ;

- commencent les travaux en intervention à distance dans les plus brefs délais ;

- si nécessaire, se rendent sur les lieux pour une intervention sur site dans le respect des consignes de sécurité ;

- établissent lors de la reprise de service un compte rendu de la période d'astreinte et des temps d'interventions qui sera visé par leur manager (dates, heures et durées des interventions, interventions effectuées sur site ou à distance, mode de déplacement utilisé). Lorsqu'un compte rendu d'activités doit être établi à la fin de l'intervention, le temps nécessaire pour établir ce compte rendu est du temps de travail effectif.

Article 3 - Moyens mis à la disposition des salariés en astreinte

Pendant une période d'astreinte, les moyens de communication pour joindre le salarié sont fournis par l'entreprise. Le salarié réalisant l'astreinte a la faculté de se connecter à internet via le téléphone portable mis à sa disposition par l'entreprise. Si le salarié choisit de se connecter à internet via d'autres modalités, les coûts de connexion qui en résultent ne donnent pas lieu à une compensation spécifique.

Les frais associés au déplacement des salariés devant réaliser des interventions sur site (par exemple lorsque le salarié ne dispose pas de véhicule d'entreprise) sont pris en charge par l'entreprise dans le respect de la politique voyage en vigueur. Lorsque le salarié doit intervenir sur site et qu'il n'a pas d'autre choix que de se déplacer en taxi, les frais de taxi engagés par le salarié seront pris en charge par l'entreprise.

Article 4 - Rémunération de l'astreinte

Article 4.1 – Compensation forfaitaire du temps d'attente

Le temps d'attente, qui n'est pas du temps de travail effectif, donne lieu à une compensation forfaitaire quel que soit le régime de travail du salarié. Le montant de cette compensation est défini selon la période concernée, conformément aux montants fixés en annexe 1 du présent accord.

Cette compensation forfaitaire sera par principe payée. Dans le cas où le salarié souhaiterait qu'elle lui soit rendue sous forme de repos compensateur, elle pourra l'être dans la limite de 50% du total de la compensation (sur la base du taux horaire de son salaire fixe). Lorsque le choix du salarié sera une compensation en temps dans les conditions fixées dans l'annexe 1, la prise des jours de repos ainsi constitués devra se faire dans un délai raisonnable de façon à éviter des stocks trop importants, et au plus tard dans le trimestre qui suit la période d'attente.

Article 4.2 - Rémunération du temps d'intervention et du temps de déplacement :

Le temps d'intervention, ainsi que l'éventuel déplacement sur site, étant du temps de travail effectif, sont rémunérés comme tel. Le décompte de l'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention à distance, soit au retour du salarié sur son lieu privé si celui-ci intervient sur site.

Quel que soit le régime de travail du salarié, toute heure commencée est comptabilisée intégralement dans le temps de travail effectif.

Salariés en régime horaire : pour les salariés en décompte horaire, cette rémunération inclut s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement des seuils de déclenchement en vigueur dans l'entreprise, selon le régime horaire du salarié).

Cadres Exécutifs Autonomes : Le temps d'intervention est comptabilisé et cumulé par tranches de 4 heures. Chaque tranche donne lieu à l'attribution d'un demi JTL qui peut être payé au choix du salarié. Afin d'atteindre les 4 heures minimum d'intervention et permettre la valorisation d'une demi-journée, il est convenu que ce temps est cumulable sur 6 semaines. Si à l'issue de ces 6 semaines, le décompte des heures réalisées en intervention est en deçà de 4 heures, la compensation prise en compte sera de 4 heures. Les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (travail de nuit, des dimanches et jours fériés) seront également attribuées.

Chapitre 3 - Modalités d'arrêt ou de fusion d'astreintes

Article 1- Définitions

L'arrêt d'astreinte se définit comme la suppression sur décision de l'entreprise de l'obligation dans laquelle se trouve un salarié de pouvoir être joint, afin d'effectuer, à tout moment d'une période donnée, toute intervention urgente en cas d'incident survenant sur les réseaux, les services ou les applications utilisées pour les clients internes ou externes d'Orange SA.

La fusion d'astreintes se définit comme le regroupement sur décision de l'entreprise d'au moins 2 listes d'astreinte en une seule avec a minima un impact sur le nombre de salariés de la liste d'astreinte finale et donc sur la fréquence associée. Ce regroupement peut répondre à différents besoins de l'entreprise : notamment le développement de la multi compétence, la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), la baisse du nombre d'interventions, ou encore l'élargissement du périmètre géographique.

Article 2 - Délai de prévenance

Un délai de prévenance raisonnable sera respecté entre l'information donnée aux personnels concernés par une décision d'arrêt ou de fusion d'astreinte à l'initiative de l'entreprise et la mise en œuvre de cette décision. Dans tous les cas, ce délai ne pourra être inférieur à un mois.

Article 3 - Compensation de l'arrêt d'une astreinte

Le salarié ayant réalisé des astreintes pendant au moins 3 ans à la date de la décision de l'entreprise d'arrêter l'astreinte, percevra la compensation suivante :

100 % de la somme qu'il a perçue au titre de la compensation du temps d'attente, au cours des 12 derniers mois précédant la décision de l'entreprise.

Le salarié ayant réalisé des astreintes pendant au moins 1 an et moins de 3 ans à la date de la décision de l'entreprise d'arrêter l'astreinte, percevra la compensation suivante :

50 % de la somme qu'il a perçue au titre de la compensation du temps d'attente, au cours des 12 derniers mois précédant la décision de l'entreprise.

A la demande du salarié, le versement de cette compensation peut être étalé sur deux années civiles.

Article 4 - Compensation de la fusion d'astreintes

Le salarié ayant réalisé des astreintes pendant au moins trois ans à la date de la décision de l'entreprise de fusionner au moins deux listes d'astreinte, percevra une compensation correspondant à 100% de la somme qu'il a perdue au titre de la compensation du temps d'attente à la suite de la fusion d'astreintes.

Le salarié ayant réalisé des astreintes pendant au moins 1 an et moins de 3 ans à la date de la décision de l'entreprise de fusionner au moins deux listes d'astreinte, percevra une compensation correspondant à 50% de la somme qu'il a perdue au titre de la compensation du temps d'attente à la suite de la fusion d'astreintes.

On définit la somme perdue au titre de la compensation du temps d'attente comme le différentiel entre la somme des compensations du temps d'attente perçues sur les 12 mois précédant la fusion et la projection de la somme des compensations du temps d'attente que le salarié percevra sur les 12 mois suivant la fusion.

A la demande du salarié, le versement de cette compensation peut être étalé sur deux années civiles.

Chapitre 4 : Modalités de suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi de l'accord est créée. Elle est composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord,
- De représentants d'Orange SA, dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des organisations syndicales représentatives signataires.

Cette commission se réunira une fois par an, afin d'assurer le suivi des indicateurs listés en annexe 2.

La première réunion de la commission de suivi sera organisée avant la fin de l'année 2023.

Cette commission peut également être saisie par les organisations syndicales représentatives signataires en cas de difficulté de mise en œuvre de l'accord.

Chapitre 5 : Formalités de dépôt, durée de l'accord, révision, dénonciation

Article 1 Durée de l'accord

Le présent accord, qui entrera en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les stipulations de l'article 3 (Compensation de l'arrêt d'une astreinte) et celles de l'article 4 (Compensation de la fusion d'astreintes) du chapitre 3 du présent accord s'appliquent aux décisions d'arrêt d'astreinte ou de fusion de listes d'astreinte à l'initiative de l'entreprise, ayant pris effet à partir du 20 mars 2023. Les stipulations de l'annexe 1 du présent accord s'appliquent également à compter du 20 mars 2023.

Article 2 - Notification

La partie signataire du présent accord la plus diligente en notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L 2231-5 du code du travail.

Article 3 - Révision

La direction s'engage à convoquer les organisations syndicales représentatives tous les 3 ans, dans le cadre d'une concertation, afin d'échanger sur la revalorisation du montant de la compensation forfaitaire du temps d'attente, fixé en annexe 1 du présent accord.

Par ailleurs, une procédure de révision peut être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L 2222-5 du code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les articles concernés par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article(s) objet(s) de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des OSR dans le champ d'application du présent accord et habilités, aux termes de l'article L 2261-7-1 du code du travail, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

Article 4 - Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail.

La dénonciation doit être notifiée par écrit conférant date certaine par son/ses auteurs à l'ensemble des signataires de l'accord et être déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane de l'ensemble des signataires (employeur d'une part ou organisations syndicales d'autre part), l'accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un avenant ou d'un nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des signataires, l'accord continue à s'appliquer entre les signataires qui n'ont pas dénoncé l'accord et à produire ses effets.

Article 5 - Dépôt et publicité

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires, accompagnés des annexes, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DRIEETS d'Ile de France (Unité territoriale des Hauts de Seine). Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D 2231-6 et D 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail. En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Orange SA notifiera, pour sa part, le présent accord à l'ensemble des parties signataires.

Conformément à l'article L 2231-5-1 du code du travail, cet avenant est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Signé le 03/08/2023 13:04 par




Fait à Arcueil, le

Céline BERGEZ 

Pour Orange SA,

Céline Bergez
Directrice des Ressources Humaines d'Orange Innovation

Les organisations syndicales représentatives,

<p>Pour la CFDT – F3C</p>	<p>Pour la CFE-CGC Orange Signé le 03/08/2023 13:39 par Bruno MOREAU </p>	<p>Pour la CGT-FAPT Signé le 03/08/2023 14:26 par Abd El Kader BENNOUI </p>
<p>Pour FO-COM Signé le 03/08/2023 12:59 par Kaoutar SCHWIND </p>	<p>Pour SUD - PTT</p>	

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

ANNEXE 1 : Compensation forfaitaire du temps d'attente

Périodes d'attente	Compensation par période
6 périodes du lundi au samedi *	40€
Autres périodes : <ul style="list-style-type: none">- Dimanche et jours fériés- Du samedi au dimanche- Du dimanche au lundi	79,50€
Une semaine d'astreinte (forfait courant)	478,50€

*Les 6 périodes d'attente sont les plages de temps situées du lundi au vendredi entre la fin de la vacation du salarié et le début de sa vacation suivante, et la journée du samedi.

Lorsque l'astreinte est organisée par demi-période (4 heures maximum), la compensation du temps d'attente sera un demi-taux.

ANNEXE 2 : Indicateurs de suivi

Liste des indicateurs faisant l'objet d'un suivi annuel par la commission de suivi nationale prévue au chapitre 4 du présent accord :

- Nombre de salariés ayant réalisé l'astreinte l'année N-1, par DO/division, par genre, âge, statut et niveau CCNT ;
- Budget global consacré au paiement du forfait d'attente l'année N-1 ;
- Nombre de salariés ayant perçu l'année N-1 la compensation à la suite de l'arrêt d'une astreinte, par DO/division, par genre, âge, statut et niveau CCNT ;
- Nombre de salariés ayant perçu l'année N-1 la compensation à la suite d'une fusion d'astreintes, par DO/division ; par genre, âge, statut et niveau CCNT ;

ANNEXE 3 : Rappel des durées maximales de travail et des temps de repos en référence au code du travail et à l'accord pour tous du 2 février 2000

La durée journalière de travail

Conformément aux dispositions légales, la durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures en cas d'interventions exceptionnelles ou imprévisibles, telles que prévues par le paragraphe 4.1 de l'annexe 4 de l'accord pour tous du 2 février 2000. La dérogation est limitée à 5 jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.

La durée hebdomadaire de travail

Elle est de 48 heures, et de 44 heures en moyenne sur une période de 10 semaines consécutives (42 heures en cas de modulation du temps de travail).

Des dérogations peuvent être accordées dans certaines circonstances.

Dans des circonstances exceptionnelles, la durée peut être portée à 60 heures, sur autorisation préalable de l'administration du travail.

Le repos quotidien

Le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 heures consécutives par période de 24 heures. Toutefois il peut être dérogé à ce principe en raison de la nécessité d'assurer la continuité du service et l'accès permanent au réseau et services, et en cas d'interventions exceptionnelles, dans les conditions prévues dans l'annexe 4 de l'accord pour tous du 2 février 2000 (§ 4.1). Dans ces cas, le repos quotidien ne pourra être inférieur à 9 heures consécutives et les salariés bénéficieront d'une période de repos prise au plus tard dans la semaine qui suit la période d'astreinte et équivalente à la différence.

Le temps de repos hebdomadaire

Il est interdit de travailler plus de 6 jours par semaine civile. Le repos hebdomadaire doit au moins être de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Réserves CFE-CGC sur l'accord :

1/La CFE CGC rappelle que Les modalités de rétribution du temps d'intervention le jour de week-end et un jour férié devront se faire, pour les salariés bénéficiaires des forfaits jours, dans le respect des modalités de compensation du temps de travail prévues à l'accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail dit OARTT.

2/ Orange s'attachera à ce que l'accord fasse l'objet de sa déclinaison dans les DUERP et PAPRIACT de tous établissements d'Orange S.A dans les trois mois qui suivent sa signature.

3/ Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Orange devra mettre à disposition un décompte des heures effectuées au titre de l'astreinte/des interventions exceptionnelles et éligibles à ces risques professionnels chaque année à chaque salarié. Orange déclarera dans la DSN (Déclaration sociale nominative) les facteurs de risques auxquels le salarié est exposé au-delà des seuils.

4/La négociation s'est faite en esprit et avec des propos toujours réitérés, de ne pas remettre en cause les Accords OARTT (ACCORD POUR TOUS Portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail, signé le 2 février 2000). La CFE CGC rappelle que Les modalités de rétribution du temps d'intervention devront se faire, pour les salariés bénéficiaires de forfaits jours ou de forfait horaire, à temps partiel ou à temps plein, que ce soit un jour de week-end, un jour férié ou un jour de semaine, dans le respect des modalités de compensation du temps de travail prévues à l'accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail dit OARTT (ACCORD POUR TOUS Portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail, signé le 2 février 2000).

Réserves CGT sur l'accord :

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des décisions unilatérales et les usages relatifs aux astreintes, existants sur le périmètre d'Orange SA et en particulier :

- la décision unilatérale DRHG/GPC/13 du 21 décembre 2005 relative au dispositif de l'astreinte FTSA ;
- l'ensemble des décisions unilatérales et usages applicables sur le périmètre Orange SA, découlant ou non de ce texte, et portant sur les mêmes thèmes que le présent accord.