

CFE-CGC, Syndicat national PSCN

Maison des syndicats de la CFE-CGC

24 avenue du Prado

13006 Marseille

A Roscoff, le 27 novembre 2025

Lettre Recommandée avec Avis de Réception

Objet : Notification de l'Avenant à l'accord Temps de Travail du 15 novembre 2012 concernant le personnel sédentaire.

Madame, Monsieur,

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivant du code du travail, une négociation sur le temps de travail s'est engagée entre la Société Bretagne Angleterre Irlande et les organisations syndicales représentatives.

Nous vous remercions ainsi de bien vouloir trouver ci-joint un original de l'Avenant à l'accord Temps de Travail du 15 novembre 2012 concernant le personnel sédentaire.

Nous procédons aux formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions du Code du travail.

Nous vous prions d'agrérer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Johanna PONT
Directrice des Ressources Humaines



Pièce-jointe :

- Avenant à l'accord Temps de Travail du 15 novembre 2012 concernant le personnel sédentaire.

**AVENANT A L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL
Du 15 novembre 2012
PERSONNEL SEDENTAIRE**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société Bretagne Angleterre Irlande, Société Anonyme, au capital social de 22 831 056 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Brest sous le numéro 927 250 217, dont le siège est situé lieu-dit Port du Bloscon – 29680 Roscoff, représentée par Madame Corinne VINTNER en sa qualité de Membre du Directoire, ayant tous pouvoirs à cet effet,

Ci-après dénommée « *la société BAI* » ou « *la BAI* »,

D'une part,

ET,

Les Organisations Syndicales Représentatives ci-après désignées :

- La CGT des marins du Grand Ouest, représentée par ses délégués syndicaux,
- La CFDT Syndicat maritime Normandie, représentée par ses délégués syndicaux,
- La CFE CGC, Syndicat national PSCN, représentée par ses délégués syndicaux,
- La CFE CGC Marine (personnel officier), représentée par ses délégués syndicaux,

Ci-après dénommées « *les OSR* »,

D'autre part,

La société BAI et les OSR seront désignées, ci-après, ensemble les « *Parties* » ou individuellement une « *Partie* ».

BB *ew*
CH

PREAMBULE

Le présent avenant à l'accord temps de travail du 15 novembre 2012 est conclu entre les parties qui ont échangé à plusieurs reprises concernant les modalités d'astreinte dans l'entreprise pour le personnel sédentaires.

Il est en effet ressorti un besoin de précision sur les modalités de l'astreinte pour le personnel sédentaires et un objectif conjoint de révision des rétributions relatives aux périodes d'astreinte et aux levées d'astreinte associées. Le présent avenant a pour objectif de préciser notamment le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information, les délais de prévenance des salariés concernés, les outils de communication mis à disposition, ainsi que la compensation à laquelle les astreintes donnent lieu.

Les besoins ayant évolué depuis la conclusion de l'accord temps de travail du personnel sédentaires sur le sujet des astreintes, la Société a décidé de rédiger le présent avenant portant aménagement spécifiquement sur le titre « II. Organisation du travail », « 2.1 Temps de travail effectif », paragraphe relatif aux « Astreintes ».

Dans ces conditions, les Parties au présent avenant ont souhaité engager, le 7 août 2025, des discussions pour préciser le traitement des périodes d'astreintes au sein de la Compagnie.

Plusieurs réunions se sont ainsi tenues :

- Le 7 août 2025
- Le 4 septembre 2025
- Le 1^{er} octobre 2025

Aux termes des différentes réunions qui se sont tenues, les Parties ont convenu du présent avenant.

Les dispositions prévues par cet avenant se substituent donc intégralement aux dispositions de l'accord Temps de travail conclu en 2012, sur les astreintes.

Il a été convenu ce qui suit.

BB TSU CN

Article 1 – Modification du Titre II. ORGANISATION DU TRAVAIL - Astreintes

a) DEFINITION DE L'ASTREINTE ET DE LA LEVEE D'ASTREINTE

L'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur.

En effet, l'astreinte est une période durant laquelle le collaborateur, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à portée d'un point de connexion Internet et/ou d'un téléphone d'astreinte afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur, sur le lieu d'intervention, ou tout autre lieu permettant au salarié de pouvoir intervenir dans des conditions optimales, fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié. Les interventions constituent des levées d'astreinte et seules les interventions sont considérées comme du temps de travail effectif. Il est également précisé que le temps de trajet pour se rendre le cas échéant sur le lieu d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif.

b) ORGANISATION DES ASTREINTES ET COMPENSATIONS ASSOCIEES

❖ Périodes des astreintes et compensations financières associées :

Les astreintes s'organisent autour de quatre forfaits comme suit :

- Forfait 1 : Jour de la semaine hors nuit, excluant la période de 23h00 à 06h00 : 24€ bruts
- Forfait 2 : Jour de la semaine, avec nuit incluant la période de 23h00 à 06h00 : 28€ bruts
- Forfait 3 : Jour week-end (samedi, dimanche), jour férié hors nuit excluant la période de 23h00 à 06h00 : 40€ bruts
- Forfait 4 : Jour week-end (samedi, dimanche), jour férié avec nuit incluant la période de 23h00 à 06h00 : 44€ bruts

Les périodes d'astreintes ne pourront pas être positionnées durant la période de congés (congés payés, RTT, Récupérations...) des collaborateurs dès lors que lesdits congés auront été validés par le responsable hiérarchique. Une attention particulière sera portée par les managers en amont et en aval de toute période de congés positionnés pour un collaborateur, et notamment les week-ends.

Les frais de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention donne lieu à compensation conformément au barème kilométrique, et à la politique relative aux déplacements.

Ces indemnisations pourront être révalorisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

BB RE CN

Mise en place d'un système de bonus au-delà de dix semaines d'astreintes par année civile :

Un système de majoration est mis en place au-delà de 10 semaines d'astreintes consécutives ou non, soit au-delà de 70 jours d'astreinte positionnés sur l'année.

Ce bonus entraîne une majoration des compensations financières de l'astreinte prévues pour les quatre forfaits cités précédemment, comme suit :

- Application d'un bonus de 10% pour chaque forfait positionné et validé, à partir du 71^{ème} jour d'astreinte planifié.
 - o *Forfait 1 : 26,40 € bruts*
 - o *Forfait 2 : 30,80 € bruts*
 - o *Forfait 3 : 44 € bruts*
 - o *Forfait 4 : 48,40 € bruts*

❖ **Délai de prévenance relatif à la programmation des astreintes :**

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque collaborateur concerné au moins trois semaines à l'avance, pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et à condition de prévenir le salarié au moins un jour franc avant.

❖ **Modalités d'information des salariés**

Le planning des astreintes est réalisé par le manager du service concerné. Chaque salarié est informé de la programmation individuelle des périodes d'astreinte.

Dans la mesure du possible, les périodes d'astreinte sont organisées par roulement au sein des équipes concernées.

❖ **Temps de repos :**

En dehors des périodes d'interventions, les périodes d'astreintes sont considérées comme un temps de repos journalier ou hebdomadaire.

Dans le cadre du dispositif d'astreinte, les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire fixées par le code du travail doivent être respectées. La période d'intervention interrompt le repos quotidien ou hebdomadaire.

En cas de travaux urgents destinés à préserver la sécurité des biens et des personnes, il est reconnu qu'il serait possible de déroger exceptionnellement aux dispositions sur le temps de repos journaliers de 11 heures consécutives et de 35 heures hebdomadaires consécutives et ce conformément à l'article L.3132-4 du Code du travail.

CV
SÉ
CH

RB

❖ **Modalités d'exécution des astreintes :**

Pour l'exécution de ces périodes d'astreintes, l'entreprise s'engage à mettre à disposition auprès des collaborateurs concernés le matériel nécessaire, sous réserve des modalités d'organisation de l'astreinte et des nécessités de chaque service :

- Un ordinateur portable avec connexion VPN (pour Virtual Private Network).
- Un téléphone portable « d'astreinte » avec une connexion internet

❖ **Intervention durant la période d'astreinte, dite « levée d'astreinte » et compensations financières associées :**

L'intervention débute dès lors que le collaborateur en période d'astreinte est appelé à intervenir, elle inclut donc l'éventuel temps de trajet nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention.

L'intervention se termine soit à la résolution de l'incident si le collaborateur est intervenu depuis son domicile, soit lorsque le collaborateur réintègre son domicile en cas d'intervention dans les locaux de la Compagnie.

Les heures de levée d'astreinte sont rémunérées et majorées de la manière suivante :

- 125% pour les forfaits semaine (forfaits 1 et 2)
- 150% pour les forfaits week-end, fériés (forfaits 3 et 4)

❖ **Déclaration des astreintes et des levées d'astreinte**

Les astreintes doivent être déclarées par les managers via le logiciel de gestion des temps en vigueur dans l'entreprise.

Les levées d'astreinte sont déclarées par les salariés via le logiciel de gestion des temps en vigueur dans l'entreprise. Il est alors nécessaire de préciser le début et le terme de chaque période d'intervention.

Concernant les levées d'astreinte, les heures déclarées sont arrondies à l'unité supérieure. Aucune minute n'est déclarée.

Toute heure entamée dans le cadre d'une levée d'astreinte sera comptabilisée comme 1 heure pleine.

Article 2 – Durée du présent avenant

Les parties conviennent que le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

BB SC UN

Article 3 – Entrée en vigueur du présent avenant

Les parties conviennent que le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2025 sous réserve des déploiements informatiques associés, avec une rétroactivité si celle-ci était requise, et se substitue aux dispositions relatives à l'astreinte de l'accord temps de travail sédentaires conclu en novembre 2012.

Article 4 – Formalités de dépôt et de publicité

Un exemplaire original du présent avenant sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt dématérialisé sur le portail de la DREETS dont la version intégrale du texte signée des parties et une version anonymisée, le cas échéant, ainsi que d'un dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Le présent avenant sera mis à disposition des salariés et fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservées à la communication avec le personnel.

Fait à Roscoff, le 6 novembre 2025,

Pour la société Bretagne Angleterre Irlande
Madame Corinne VINTNER
Membre du Directoire



Pour

-La CGT des marins du Grand Ouest,

P/o Stéphane le Page - Bruno BERNABEN



-La CFDT Syndicat maritime Normandie,

-La CFE CGC, Syndicat national PSCN

Frédéric ESTÈVEZ *J-Selt*

CW

BB

UN



-La CFE CGC Marine (personnel officier)

Léa Nesli 

CD
BB
ZC
CA