

**AVENANT N°1 À L'ACCORD ASTREINTE L'ÉTABLISSEMENT EST VEOLIA EAU –  
GENERALE DES EAUX DU 23 OCTOBRE 2013**

**Entre :**

La Direction de l'Établissement Est de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux sise 18 Avenue François Mitterrand - 57000 Metz représentée par Monsieur Laurent KOSMALSKI, Directeur de la Région Est, dûment mandaté pour conclure les présentes,

**D'une part,**

**Et :**

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'Établissement Est Veolia Eau - Générale des Eaux :

La CFDT représentée par Monsieur Karim GUEROUACHE,

La CGT représentée par Monsieur Christophe KOSCIAREK,

La CFE-CGC représentée par Madame Valérie GIOVANNELLI,

**D'autre part,**

## PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord d'Établissement relatif à l'astreinte au sein de l'Établissement Est signé en date du 23 octobre 2013.

Il fait suite à un cycle de négociation organisé avec les Organisations Syndicales Représentatives Régionales initié par des échanges en 2020 puis matérialisé par cinq réunions en date des 6 et 28 octobre, 24 novembre 2021, 12 janvier et 8 février 2022.

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'accord régional visé et l'ensemble des dispositions, accords, usages et pratiques précédemment applicables à l'ensemble des salariés de la Région Est. Pour les salariés appartenant à un groupe fermé -salariés de la Société Mosellane des Eaux et anciens salariés de la Société Lyonnaise des Eaux repris dans le cadre des contrats Eau et Assainissement de Chaumont et Chamarandes- l'entrée en vigueur du présent accord sera différée au 1er janvier 2023.

### **Article 1 - Modification de l'article 2-1 relatif aux principes retenus dans le fonctionnement du système d'astreinte - paragraphe "gestion des alarmes techniques"**

**Les parties conviennent de modifier l'article 2-1 - paragraphe "gestion des alarmes techniques" LERNE comme suit :**

Les salariés assurant la gestion des alarmes techniques sont identifiés par l'encadrement eu égard à leurs fonctions dans l'entreprise. Les appels issus des systèmes de gestion (LERNE) ont ainsi vocation à être reçus par le responsable diagnostic Usines ou les salariés d'astreinte usine, maintenance ou électromécanique.

Il est entendu que ces salariés pourront prétendre à être classifiés en niveau 3 au terme d'une année complète d'exercice effectif de leur activité professionnelle sur le même poste.

La liste des salariés classifiés en 2-2 et concernés par cette astreinte sera examinée une fois par an lors des réunions des Représentants de Proximité de Territoire avant la fin du 1er trimestre de l'année en cours.

### **Article 2 - Modification de l'article relatif au temps de travail et astreinte**

**Les parties conviennent de supprimer l'article 5-1-2 relatif au temps de travail et astreinte à compter du 1er janvier 2024 :**

« Le temps consacré à l'acquittement des alarmes, pour les salariés "d'astreinte usine" ou pour le traitement des appels de la Télégestion pour les salariés "d'astreinte maintenance" et à terme pour les salariés "d'astreinte diagnostic" est forfaitairement fixé à 15 mn par connexion

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés dont la sujétion d'astreinte est indemnisée mensuellement et forfaitairement, quel qu'en soit la dénomination (indemnité forfaitaire d'astreinte, indemnité astreinte logement ...) ou qui bénéficient d'un logement ».

**Les parties conviennent d'insérer un article 5-4-1 relatif à l'Information des Institutions Représentatives du Personnel**

Chaque année, au plus tard le 30 avril, une information sera faite auprès du Comité Social et Économique de l'Établissement Est sous la forme d'une présentation, pour l'année N-1, reprenant les éléments suivants :

- Le schéma d'astreinte précisant : le type d'astreinte, périmètre, type d'astreinte montante/descendante, période, heures de début/fin, nombre d'interventions, nombre d'intervenants, type de réception d'appel, heures programmées le week-end de chaque territoire en identifiant les lignes comprenant moins de 4 intervenants ;
- Le nombre de salariés par nombre de semaine d'astreinte ;
- Le nombre d'heures supplémentaires par ligne d'astreinte.

**Article 3 - Modification de l'article 9 relatif à l'indemnisation de l'astreinte**

**Les parties conviennent de modifier le paragraphe d'introduction comme suit :**

Les périodes d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif à l'exception des heures d'intervention, elles donnent lieu au versement d'une indemnité en compensation de la sujétion qui consiste à être joignable à toute heure et être en mesure d'intervenir dans un délai court.

Ce nouveau dispositif d'indemnisation d'astreinte s'applique à tous les salariés de l'Établissement Est, à l'exception des salariés visés à l'article 9-4-1.

Un salarié qui n'est plus soumis à l'astreinte de manière définitive ou temporaire, ne peut ou ne pourra plus prétendre à son indemnisation, quelle qu'en soit la forme.

**Les parties conviennent de modifier l'article 9-1 relatif à l'indemnisation de la sujétion d'astreinte opérationnelle comme suit :**

L'indemnisation se décompte en taux journalier.

Ce taux journalier est multiplié par deux le samedi, le dimanche et un jour férié, ce qui donne un total de 9 taux pour une semaine complète d'astreinte montée sans jour férié.

Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, les indemnités ne se cumulent pas.

Il est défini un calendrier pour l'évolution de cette indemnité à l'horizon 2024 :

Années	A compter du 1er janvier 2022	A compter du 1er janvier 2023	A compter du 1er janvier 2024
Taux journalier (brut)	24,45 euros	26,12 euros	27,78 euros
Indemnité semaine complète (soit 9 taux)(brut)	220,05 euros	235,08 euros	250,02 euros

Les parties conviennent de modifier l'article 9-2 relatif à l'indemnisation de la sujétion d'astreinte diagnostic comme suit :

De la même manière que l'astreinte opérationnelle, l'indemnisation de l'astreinte diagnostic se décompte en taux journalier.

Ce taux journalier est multiplié par deux le samedi, le dimanche et un jour férié, ce qui donne un total de 9 taux pour une semaine complète d'astreinte montée sans jour férié.

Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, les indemnités ne se cumulent pas.

Il est défini un calendrier pour l'évolution de cette indemnité à l'horizon 2024 :

Années	A compter du 1er janvier 2022	A compter du 1er janvier 2023	A compter du 1er janvier 2024
Taux journalier (brut)	28,89 euros	30,01 euros	31,12 euros
Indemnité semaine complète (soit 9 taux)(brut)	260,01 euros	270,09 euros	280,08 euros

Les parties conviennent d'ajouter un article 9-2-1 relatif à un complément de sujétion spécifique d'alarme :

Les parties conviennent qu'outre la sujétion d'astreinte elle-même certains métiers ou types d'astreinte sont confrontés à des contraintes supplémentaires lesquelles doivent faire l'objet d'une rémunération spécifique.

Il en va ainsi des salariés qui dans leurs fonctions au titre de l'astreinte sont amenés à acquitter les alarmes sans que ces interventions depuis le domicile permette le paiement d'heures d'intervention.

A compter du 1er janvier 2024, il sera mis en place un complément de sujétion spécifique d'alarme de 3,34 euros bruts/ taux soit un complément de 30,06 euros bruts par semaine d'astreinte complète (soit 9 taux).

Le montant ainsi déterminé sera à ajouter à la rémunération du taux d'astreinte opérationnelle ou diagnostic pour les salariés concernés.

Il est entendu qu'une seule majoration de taux pourra être attribuée par journée d'astreinte montée dans la limite de 9 taux.

**Les parties conviennent de modifier l'article 9-4-1 relatif aux salariés dont la sujétion d'astreinte est indemnisée à ce jour mensuellement ou forfaitairement (hors cadres)**

Quel qu'en soit la dénomination, notamment, indemnité forfaitaire d'astreinte, indemnité d'astreinte logement, les salariés, pour lesquels l'indemnisation de l'astreinte se traduit par le versement d'une indemnité forfaitaire mensuelle, se voient maintenir les modalités de versement et le montant qu'ils perçoivent le temps qu'ils montent l'astreinte. Toute évolution de la situation de ces salariés sera matérialisée par un avenant à leur contrat de travail.

**Les parties conviennent de modifier l'article 9-4-2 relatif aux salariés constituant un groupe fermé**

A compter du 1er janvier 2023, les salariés constituant un groupe fermé se verront appliquer les modalités d'indemnisation de l'astreinte du présent accord.

Les salariés concernés sont les actuels salariés de la Société Mosellane des Eaux et les anciens salariés de la Société Lyonnaise des Eaux repris dans le cadre des contrats Eau et Assainissement de Chaumont et Chamarandes.

### **TITRE III – MODALITES D'APPLICATION**

#### **I - Entrée en vigueur**

La validité du présent accord est subordonnée, en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'Établissement ayant recueilli, au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles des membres titulaires du Comité Social et Économique.

Il entrera en vigueur dès son dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des Solidarités (DREETS) de la Moselle en application des articles D.2231-2, D.2231-4, D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail, sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera transmis, en application des dispositions de l'article L.2231-5, R.2262-2 du Code du travail à l'ensemble des organisations syndicales signataires et une copie sera adressée à l'ensemble des élus du Comité Social et Économique de l'établissement Est.

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Metz.

## **II - Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er avril 2022 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **III – Révision**

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

A l'issue de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement, signataires ou non du présent accord, pourront engager la procédure de révision. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion pour examiner cette demande de révision, doit avoir lieu dans les 3 mois suivant sa notification.

## **IV – Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, avec préavis minimum de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par la partie à l'initiative de la dénonciation à l'autre partie avec copie à la Direction Régionale de l'Économie, de l'emploi, du travail et des Solidarités (DREETS) de la Moselle et au Conseil de Prud'hommes de Metz.

Fait à Metz, le 22 février 2022

En 6 exemplaires.

Pour la Direction de l'Établissement Est Monsieur Laurent KOSMALKI

Pour les organisations syndicales,



La CFDT représentée par Monsieur Karim GUEROUACHE

La CGT représentée par Monsieur Christophe KOSCIAREK

La CFE-CGC représentée par Madame Valérie GIOVANNELLI