

ACCORD D'ASTREINTE ETABLISSEMENT EST

PREAMBULE

L'astreinte fait partie intégrante de notre activité de service public délégué de l'eau et de l'assainissement. Elle permet d'assurer la continuité et la permanence du service. Elle peut également résulter d'obligations contractées envers nos clients industriels.

Le présent accord a pour objet de définir les règles d'organisation du service d'astreinte, ainsi que celles relatives au temps de travail, au repos et à son indemnisation.

Le présent accord a par ailleurs pour objet d'homogénéiser le fonctionnement de l'astreinte sur l'ensemble de la région, d'inscrire le système d'astreinte dans notre nouvelle organisation et l'adapter aux nouvelles contraintes réglementaires.

Il s'applique à l'ensemble des salariés de la « Région Est » de l'UES Veolia Eau-CGE.

Cet accord vient se substituer de plein droit aux régimes existants au sein des sociétés de la « Région Est » de l'UES Veolia Eau-CGE, exceptées les situations particulières de l'article 9-4 du présent accord.

1-DEFINITION DE L'ASTREINTE

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

Par nature les interventions effectuées en astreinte ne sont pas programmables et ne sont que des interventions urgentes qui ne peuvent être différées ou reportés à l'heure de reprise du travail.

2-PRINCIPES ET STRUCTURATION DE L'ASTREINTE

2-1 Principes retenus dans le fonctionnement du système d'astreinte :

Astreinte descendante pour les appels clients :

Tous les appels des clients relatifs à des demandes d'exploitation, en dehors des heures ouvrées, feront l'objet d'une information, tant par le Centre Service Clients (CSC) que par le Centre Technique de Réception des Appels (CTRA), au responsable d'astreinte diagnostic sur le périmètre concerné. Dans le cas où le périmètre comporte 2 responsables diagnostic (réseau et usines), c'est le responsable diagnostic réseau qui sera averti.

Gestion des alarmes techniques (LERNE) :

Les appels issus des systèmes de gestion technique (LERNE) ont pour vocation à être reçus par le responsable diagnostic usines sur son périmètre. Cette configuration ne sera cependant rendue possible qu'une fois que le travail d'optimisation et de rationalisation de la gestion de ces alarmes aura été effectué. Dans l'attente de l'achèvement de ce travail, ces alarmes pourront être transmises soit aux agents d'astreinte usines soit aux agents d'astreinte électromécanique/maintenance. De même, cette configuration pourra être maintenue dans le cas où le responsable de l'astreinte diagnostic est commun entre le réseau et les usines.

Astreinte intervention travaux sur réseau :

Il a été étudié la possibilité de disposer sur chaque périmètre d'une équipe d'astreinte dédiée aux interventions travaux sur réseau, composée systématiquement d'agents d'unités travaux. Le responsable d'astreinte diagnostic fera en sorte que les interventions sur réseau nécessitant un terrassement soient ainsi réalisées par ces équipes spécialisées. En fonction des situations, le responsable d'astreinte diagnostic pourra cependant être amené à faire intervenir, dans le cadre d'une intervention sur réseau, un agent d'intervention réseau en appui d'un agent travaux.

2-2 Types d'astreinte :

Les différents types d'astreinte suivants ont été retenus. Le contenu des missions peut quelque peu différer d'un service à l'autre en fonction notamment des installations ou de la configuration du service.

Certains sites industriels (comme Arcelor ou Blénod) peuvent être soumis à une organisation d'astreinte qui leur est spécifique.

2-2-1 Astreinte Cadre :

Le cadre d'astreinte assure la gestion des crises et apporte son expertise à la personne d'Astreinte Diagnostic sur son appel.

2-2-2 Astreinte Diagnostic :

Le responsable d'Astreinte Diagnostic assure la responsabilité locale de l'astreinte.

Deux situations peuvent exister :

- Un responsable d'astreinte diagnostic « géographique » est chargé de l'ensemble de l'activité sur un territoire déterminé,
- Deux responsables d'astreinte diagnostic « métier » sont chargés de 2 activités distinctes (réseaux et usines) sur un territoire, commun ou non.

Le responsable diagnostic est notamment chargé :

- de recevoir les appels transmis soit par le CSC soit par le CTRA (pour les responsables géographique et réseau),
- de recevoir les appels de la télégestion (pour le responsable usines, dans la configuration cible mais durant une situation transitoire, ces appels seront transmis aux agents usines ou électromécaniciens),
- de déterminer les interventions à réaliser et les agents chargés de ces interventions,

- de prévenir les agents et de leur donner les consignes relatives aux interventions.

Il se fait rendre compte par les agents chargés des interventions de la situation du terrain et/ou il se déplace pour évaluer la situation. Il utilise ces informations pour motiver sa décision et faire intervenir éventuellement le personnel pour une réparation non programmée. En cas d'intervention sur réseau nécessitant un terrassement ou de travaux aériens à proximité d'une ligne électrique aérienne, le responsable diagnostic (géographique ou réseau) est chargé de l'établissement de l'Avis de Travaux Urgents auprès du guichet unique et de la réception puis la transmission aux agents chargés de l'opération des plans des réseaux des autres concessionnaires.

2-2-3 Astreinte opérationnelle

Astreinte Intervention :

L'agent d'Astreinte Intervention assure les vérifications visuelles sur le terrain et en rend compte à l'Astreinte Diagnostic. Il est amené à réaliser les interventions chez les clients. Il peut être amené sur la demande de l'Astreinte Diagnostic à procéder aux opérations de coupure d'eau et aux opérations de remise en eau. Il peut sur l'ordre de l'Astreinte Diagnostic participer aux opérations de terrassement sous réserve de ses habilitations.

Il rend compte de ses observations et de ses travaux à la personne d'Astreinte Diagnostic.

Dans certains cas il peut y avoir deux agents d'intervention, dénommés Intervention 1 et Intervention 2.

Astreinte Travaux :

Il intervient à la demande de l'Astreinte Diagnostic. L'agent d'Astreinte Travaux réalise les opérations de terrassement et de réparation des canalisations dans le respect des documents opératoires en vigueur. Il est systématiquement accompagné soit d'un second agent d'Astreinte Travaux, soit d'un agent d'Astreinte Intervention.

Dans de nombreux cas, 2 agents d'astreinte travaux forment une équipe d'astreinte ; ils sont alors dénommés Astreinte Travaux 1 et Astreinte Travaux 2. Dans ces cas, l'un des deux doit impérativement et systématiquement disposer des habilitations et permis nécessaires pour assurer la conduite des engins sur les sites des interventions, puis les opérations de terrassement.

Il rend compte de ses observations et de ses travaux à la personne d'Astreinte Diagnostic.

Astreinte Camion Hydrocureur :

Il intervient à la demande de l'Astreinte Diagnostic. L'agent d'astreinte Camion Hydrocureur réalise les opérations de désobstruction sur réseau avec les camions hydrocureurs. Il est systématiquement accompagné d'un agent d'Astreinte Intervention quand il utilise un camion hydrocureur. L'agent d'astreinte Camion Hydrocureur de même que l'agent d'astreinte intervention peut aussi intervenir seul pour des débouchages au moyen d'une Baroclean dans le respect des documents opératoires en vigueur.

Il rend compte de ses observations et de ses travaux à la personne d'Astreinte Diagnostic.

Astreinte Usines :

Il intervient sur appel de la personne d'Astreinte Diagnostic ou, durant une période transitoire, sur appel d'un système de télégestion pour l'évaluation de la situation des installations. L'agent d'Astreinte Usines assure les vérifications visuelles sur le terrain et en rend compte à l'Astreinte Diagnostic. En cas d'intervention, il prévient l'Astreinte Diagnostic de sa sortie et de retour d'intervention. Il peut être amené à réaliser les interventions de dépannage électrique sur les équipements des différents sites dans le respect des documents opératoires en vigueur. Il rend compte de ses observations et de ses travaux à la personne d'Astreinte Diagnostic.

PR
ML
SP
CH

Astreinte Maintenance :

L'agent d'Astreinte Maintenance assure les opérations de dépannage électrique. Il intervient sur appel de la personne d'Astreinte Diagnostic ou sur appel d'un système de télégestion pour l'évaluation de la situation des équipements électromécaniques. En cas d'intervention, il prévient l'Astreinte Diagnostic de sa sortie et de retour d'intervention. Il réalise les interventions de dépannage électrique sur les équipements des différents sites dans le respect des documents opératoires en vigueur. Il rend compte de ses observations et de ses travaux à la personne d'Astreinte Diagnostic.

2-3 Salariés concernés par l'astreinte

Les salariés aptes à assurer des astreintes sont identifiés par l'encadrement selon leur fonction dans l'entreprise et la nature des interventions qu'ils sont susceptibles d'accomplir en dehors des horaires habituels de travail et de leur capacité à intervenir en toute sécurité.

Pour cela, l'encadrement devra régulièrement :

- s'assurer de leur aptitude médicale à effectuer l'astreinte (cf. fiche d'aptitude de la médecine du travail).

Le salarié ayant perdu temporairement ou définitivement l'aptitude à effectuer l'astreinte, du fait d'une inaptitude partielle de travail, sera exempté de la sujétion d'astreinte pendant la période considérée. Pendant cette période, il ne percevra plus les éléments de compensation correspondants.

A l'issue de cette période, en cas d'exclusion temporaire et après validation par le Médecin du Travail de l'aptitude du salarié à l'astreinte, il pourra être à nouveau, intégré au planning d'astreinte ;

- s'assurer que les salariés ont la connaissance des équipements sur lesquels ils interviennent ;
- s'assurer que les salariés concernés disposent des habilitations nécessaires pour effectuer les interventions sur les ouvrages et équipements relevant de leur périmètre d'astreinte ;
- vérifier que la formation des salariés retenus soit adaptée aux missions à accomplir dans ce contexte particulier d'intervention. Il fera, le cas échéant, compléter cette formation par les mises à niveau correspondant aux évolutions technologiques et contractuelles. Une attention particulière sera portée aux salariés amenés à exercer des activités différentes au cours de leur temps d'astreinte (eau potable / assainissement par exemple) ou sur un périmètre différent.

Les salariés retenus seront informés des conditions en matière d'organisation de l'astreinte, de prises de repos et de compensations financières de l'exercice de l'astreinte.

Dans le cas où l'organisation de l'astreinte est modifiée et a pour conséquence de changer soit le périmètre géographique d'intervention, soit le périmètre métier du salarié, une fiche de suivi formalisant l'acquisition des connaissances requises pour assurer les missions d'astreinte sera remplie par le salarié et l'encadrement.

PR 2
PC 5

PN

CF

Il est précisé qu'un salarié nouvellement embauché ne pourra être assujéti à l'astreinte qu'après vérification que le salarié remplit les conditions précitées.

Cette sujétió d'astreinte ou la possibilité d'être amené à l'effectuer, fait l'objet d'une mention expresse dans le contrat de travail du salarié.

D'autre part, à l'accueil une information écrite lui sera remise concernant :

- les modalités d'exercice de l'astreinte,
- l'organisation,
- la fréquence,
- les obligations et devoirs du salarié en découlant,
- ainsi que les modalités de rémunération.

3-EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'ASTREINTE et IRP

En cas de projet de changement d'organisation de l'astreinte, le projet correspondant doit être soumis au CHSCT et au Comité d'établissement pour information et consultation. Avant d'être soumis au CHSCT et au Comité d'Etablissement, une présentation de la modification locale sera faite aux Délégués du Personnel du Centre concerné.

Ces informations feront ensuite l'objet d'une communication aux personnels concernés.

4-PLANNING D'ASTREINTE

4-1 L'astreinte est hebdomadaire, elle débute le vendredi 8h00 et s'achève le vendredi suivant à 8h00.

Dans le cas où un vendredi est férié, l'astreinte débutera le jeudi à 8h et s'achèvera le vendredi suivant à 8h00.

4-2 Les astreintes sont planifiées à l'avance pour une période trimestrielle, sous la responsabilité des Directeurs/Responsables de service sous le contrôle des Directeurs de Centre.

4-3 Le planning devra tenir compte d'une répartition la plus équitable possible, sur un cycle annuel, des ponts et jours fériés entre les salariés concernés.

Il est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au plus tard un mois à l'avance, pour le trimestre à venir.

Pour des raisons d'organisation et de sécurité le planning défini doit être respecté. Tout projet de modification doit faire l'objet de l'accord de la hiérarchie.

En cas de circonstances exceptionnelles en particulier d'absence imprévue d'un salarié (maladie, accident, événements familiaux, atteinte par un agent des limites horaire...), ou d'absence du fait de réunions programmées à l'initiative de la Direction (Formation, réunions IRP...) le responsable hiérarchique procédera au réaménagement du planning.

Cet aménagement se fera en privilégiant l'accord entre deux salariés et en sollicitant en priorité le volontariat.

Si aucune des solutions ci-dessus n'a pu être mise en place, le responsable hiérarchique choisira le salarié figurant sur le planning d'astreinte deux semaines plus tard et réaménagera le planning ainsi

modifié, un délai de prévenance minimum d'un jour franc avant le début de l'astreinte devra être respecté.

4-4 Le taux de fréquence de l'astreinte par agent devant tendre vers 13 semaines par année civile.

5-TEMPS DE TRAVAIL ET ASTREINTE

5-1 Détermination du temps de travail effectif

5-1-1 Le temps consacré à l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif, y compris les temps de déplacements.

Les durées d'intervention effectuées dans le cadre de l'astreinte sont décomptées de la prise d'intervention au téléphone jusqu'au retour au domicile.

Une période d'astreinte sans intervention n'est pas considérée comme un temps de travail effectif.

5-1-2 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 d'astreinte logement...) ou qui bénéficient d'un logement.

5-2 Durée maximale de travail effectif dans le cadre de l'astreinte

La durée maximale quotidienne de travail effectif est portée à 12h, décomptée par tranche horaire de 24 h à partir de 0h00.

La durée maximale hebdomadaire est portée à 48h pour chacune des semaines civiles comportant une période d'astreinte, décomptée du lundi 0h00 au dimanche 24h00, sans pouvoir porter la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 8 semaines consécutives à plus de 42h.

En dehors de ces périodes d'astreinte les durées quotidiennes et hebdomadaires sont définies par l'accord AROTTE du 20 janvier 1998 et sont respectivement de 10h et 46h.

5-3 Contrôle des horaires

Dans le cadre d'un risque de dépassement de la durée maximale de travail effectif (quotidienne ou hebdomadaire) dans les situations d'une intervention de longue durée, ou dans la situation d'un nombre d'heures important déjà effectuées dans la journée ou la semaine, l'astreinte encadrement devra prendre les décisions adéquates sur la base des informations transmises par les agents et le responsable d'astreinte diagnostic.

Si l'intervention ne peut être différée, l'astreinte encadrement contactera un autre agent d'astreinte ou exceptionnellement tout autre agent si besoin.

PR
RC S
PV

5-4 Suivi des heures d'intervention

- Les interventions en astreinte ne correspondent pas à des interventions normales et à ce titre, elles doivent être réduites aux interventions ne pouvant pas être différées. Les parties s'accordent pour se fixer comme objectif une optimisation de ces interventions.

L'application PICRU (Planification des Interventions Clientèle Réseau Usine) permet d'identifier et de quantifier toute l'activité associée à des interventions programmées et non programmées.

Les heures effectuées en astreinte entrent dans le cadre des interventions non programmées. Pour optimiser ces interventions, il est indispensable que toutes les heures d'astreinte soient saisies dans l'application PICRU pour être analysées.

Aussi, pour les agents dotés d'un PDA équipé de l'application PICRU ou d'une application équivalente, toutes les heures d'astreinte devront être justifiées par un rapport d'intervention saisi dans le PDA pour être payées. Ce rapport, validé par l'agent et son responsable hiérarchique, sera associé à la Feuille d'Emploi du Temps de l'agent. Ce rapport d'intervention remplacera tous les supports papiers actuellement existants, sauf pour les agents non dotés d'un PDA.

De même, le nombre d'acquittements ou d'appels, dont il est question à l'article 5-1-2 du présent accord, devra être justifié dans le rapport d'intervention saisi dans le PDA et apparaître sur les Feuilles d'Emploi du Temps (FET).

5-5 Repos physiologique

Tout salarié d'astreinte doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos dit « physiologique ».

5-5-1 Repos quotidien

La durée minimale du repos quotidien, entre la fin du poste et la reprise de poste le lendemain, doit être au minimum de 11 heures consécutives.

Cependant, les travaux nécessitant une intervention durant l'astreinte sont des travaux par nature urgents qui ne peuvent être différés ou reportés à l'heure de reprise du travail, afin de permettre d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans ces conditions et dans le cadre de l'art. L 3132-2 du Code du travail, les interventions réalisées durant le temps d'astreinte interrompent ce repos quotidien fractionné minimum de 11h, à respecter entre la fin du poste et la reprise de poste le lendemain :

- Dans le cas où la durée d'une ou plusieurs interventions ne permet pas de respecter ce temps de repos minimal fractionné de 11h, le temps de repos manquant devra être pris par le salarié avant de reprendre son poste du lendemain, au cours de la ½ journée à suivre.
- Cette ½ journée de repos sera décomptée sur le compteur de RCR ou RCO dont dispose le salarié.

Exemple



- Si le solde d'heures du compteur de RCR et/ou RCO est inférieur au temps de repos qui doit être posé, les heures et la majoration, des heures effectuées en astreinte, seront versées sous forme de repos compensateur de remplacement (RCR) à concurrence du nombre d'heures manquantes pour atteindre un solde de compteur RCR égal à 0.
- Par ailleurs si le salarié d'astreinte « opérationnelle » ou « diagnostic » juge qu'il n'a pas pu bénéficier d'un repos suffisant pour reprendre son activité dans des conditions normales de sécurité, il pourra prolonger son repos au-delà du repos prévu ci-dessus et en informera sa hiérarchie. Ce temps de repos sera décompté sur le compteur de RCR ou RCO dont dispose le salarié.

5-5-2 Repos Hebdomadaire

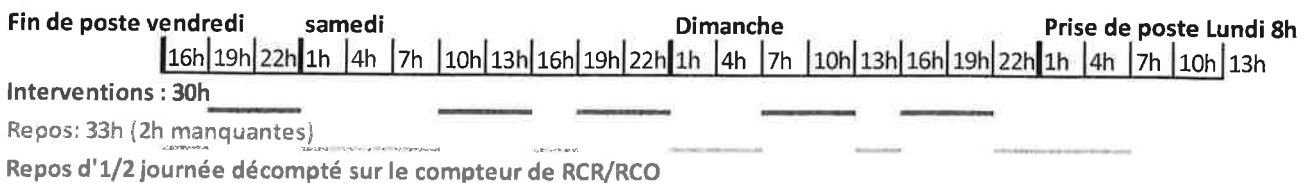
Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche, il doit être au minimum de 24h consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 1h, soit 35h consécutives au total.

Cependant, les travaux nécessitant une intervention durant l'astreinte sont des travaux par nature urgents qui ne peuvent être différés ou reportés au lundi matin, afin de permettre d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans ces conditions, ce repos hebdomadaire pourra être suspendu en application des dérogations prévues à l'art. L. 3132-4 du Code du travail.

- Ainsi, si sur la période comprise entre le vendredi fin de poste habituel du salarié et jusqu'au lundi matin 8h celui-ci n'a pas pu bénéficier d'un repos fractionné de 35h, ce temps de repos manquant devra être pris par le salarié avant de reprendre son poste du lendemain, au cours de la 1/2 journée à suivre.

Exemple :



- Cette 1/2 journée manquante sera décomptée sur le compteur de RCR ou RCO dont dispose le salarié.
- Si le solde d'heures du compteur de RCR et/ou RCO est inférieur au temps de repos qui doit être posé, les heures et la majoration, des heures effectuées en astreinte, seront versées sous forme de repos compensateur de remplacement (RCR) à concurrence du nombre d'heures manquantes pour atteindre un solde de compteur RCR égal à 0.

AM
OM
PR
RC
SR

5-5-3 Spécificités des salariés de statut Cadre autonome

Il est rappelé que le temps de travail des « cadres autonomes » se décompte en jours conformément à l'accord du 12 novembre 2008 relatif au temps de travail des cadres au sein de l'UES Veolia Eau.

Il est rappelé que les dispositions relatives au repos quotidien de 11h consécutives et au repos hebdomadaire leur sont applicables.

Cependant comme pour les autres salariés, les travaux nécessitant une intervention durant l'astreinte sont des travaux par nature urgents qui ne peuvent être différés ou reportés à l'heure de reprise du travail, afin de permettre d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans ces conditions, les interventions réalisées durant le temps d'astreinte interrompent ce repos fractionné quotidien minimum de 11h.

Ainsi après une période d'astreinte, si compte tenu des missions qu'il a effectuées durant cette période, le salarié n'a pas pu bénéficier d'un repos suffisant pendant la nuit, il prend un repos au cours de la ½ journée à suivre.

6-DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES DE PLUS DE 55 ANS

Il est donné la possibilité aux salariés âgés de plus de 55 ans de demander à quitter l'astreinte.

La possibilité d'aménager ou de quitter la sujétion d'astreinte est liée à l'organisation en place et ne doit pas avoir pour conséquence de modifier ou d'alourdir la sujétion d'astreinte pour les autres agents.

Chaque demande devra être exprimée par écrit au moins 6 mois à l'avance et sera étudiée par le Directeur de Centre et la Direction des Ressources Humaines en vue de rechercher, si le contexte le permet, des mesures visant à aménager la sujétion elle-même, ou à en réduire la fréquence, ou encore à envisager le retrait temporaire ou définitif du salarié de l'astreinte.

Si le retrait du salarié de l'astreinte est confirmé, le salarié ne percevra plus l'indemnisation correspondante.

7-OBLIGATION DE DOMICILE

Compte tenu de notre obligation d'assurer la continuité du service et pour des raisons de sécurité, le temps de trajet pour intervenir et pour revenir au domicile devant être raisonnable, il est impératif que les salariés puissent intervenir rapidement.

7-1 Lors de l'embauche

Le salarié informe lors de son embauche de son adresse de résidence. Il devra résider dans le périmètre d'astreinte. Un salarié peut ne pas être intégré dans le dispositif d'astreinte si le temps de trajet entre le domicile et les lieux d'intervention est trop important.

7-2 En cas de déménagement

Lorsqu'un salarié astreint déménage (changement d'adresse de résidence), il doit en informer sa hiérarchie. L'agent devra résider dans le périmètre d'astreinte.

Lorsque ce déménagement se traduit par un éloignement du lieu de résidence vis à vis des lieux d'intervention du périmètre de l'astreinte, la hiérarchie se réserve le droit de ne pas maintenir le salarié dans le dispositif d'astreinte.

8-VEHICULE D'ASTREINTE

Durant sa période d'astreinte, le salarié doit disposer d'un moyen de transport lui permettant d'intervenir dans les conditions requises. L'entreprise mettra à disposition du salarié astreint un véhicule adapté pendant les périodes d'astreinte.

De même la mise à disposition d'un véhicule de service étant liée à la participation au service d'astreinte, l'entreprise se réserve la possibilité de supprimer cette mise à disposition en cas de sortie du dispositif d'astreinte quelles qu'en soient les raisons.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions du règlement intérieur sur l'utilisation des véhicules mis à disposition du salarié sont intégralement applicables durant l'astreinte et notamment le respect en toutes circonstances du code de la route et la stricte utilisation du véhicule à un usage professionnel. La nécessité d'intervenir rapidement ne peut en aucun cas constituer une justification au non-respect de la réglementation.

9-INDEMNISATION DE L'ASTREINTE

Les périodes d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif à l'exception des interventions, 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 de l'astreinte s'applique à tous les salariés, hors situations particulières telles que précisées à l'article 9-4.

Les salariés de statut Cadre et les Responsables d'Unité Opérationnelle bénéficient d'un mode d'indemnisation spécifique.

Un salarié qui n'est pas ou 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.

9-1 Indemnisation de la sujétion d'astreinte

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 d'astreinte sans jour férié.

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

Le montant du taux journalier brut est de : 22.23 €,
soit pour une semaine d'astreinte à 9 taux, un montant brut de : 200 €

9-2 Indemnisation de la sujétion d'astreinte diagnostic

Cette indemnité est versée en complément de l'indemnité de sujétion d'astreinte au salariés assurant l' « astreinte diagnostic » tel que définie à l'article 2-2-2 ci-dessus.

Elle rémunère forfaitairement la prise de responsabilité, le temps passé à l'analyse de l'appel et la prise de décision.

Le taux journalier brut de l'indemnité complémentaire est de : 5.55 €,
soit pour une semaine classique d'astreinte à 9 taux, un montant brut de : 250 €

9-3 Traitement des fréquences d'astreinte au-delà de 13 semaines par an

Dans le cas où l'organisation conduit le salarié à effectuer plus de 13 semaines complètes d'astreinte au cours de la même année civile à compter du 1^{er} janvier 2014, le taux journalier de base sera majoré de 10% pour les astreintes effectuées à partir de la 14^{ème} semaine complète d'astreinte.

Sont pris en compte dans cette analyse, les seules semaines d'astreinte imposée par l'organisation de la planification des astreintes par l'encadrement.

Sont donc exclues de l'analyse, les astreintes réalisées dans le cadre d'un accord de remplacement entre 2 salariés ou pour convenances personnelles.

9-4 Situations particulières

Un certain nombre de mode d'indemnisation de la sujétion d'astreinte, existantes à ce jour, perdureront après signature de cet accord.

Il est rappelé qu'un salarié qui n'est pas ou 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.

9-4-1 Salariés dont la sujétion d'astreinte est indemnisée à ce jour mensuellement et forfaitairement

Quel qu'en soit la dénomination (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 percevoient, tant qu'ils assurent l'astreinte.

9-4-2 Salariés constituant un groupe fermé

Ces salariés constituent un groupe fermé qui se voient leur être maintenu les modalités d'indemnisation qui leur sont appliquées au jour de la signature du présent accord, tant qu'ils assurent l'astreinte.

Il s'agit des actuels salariés de la Société Mosellane des Eaux, des actuels salariés de la CEO, des salariés repris dans le cadre du contrat avec le SIVOM de Mulhouse pour la gestion de la station d'épuration de Sausheim et des anciens salariés de la Société Lyonnaise des Eaux repris dans le cadre des contrats Eau et Assainissement de Chaumont et Chamarandes.

RR
ML
PK
SP
G

10 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires du présent accord se réuniront une fois par an pour éventuellement l'adapter à de nouvelles contraintes d'organisation ou si de nouvelles dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou issues d'accords nationaux de l'UES Veolia Eau venaient modifier le cadre dans lequel cet accord a été conclu ou rendaient certaines clauses caduques ou pour en préciser l'une des clauses.

11- DUREE, DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à compter du vendredi 6 décembre 2013.

Il pourra être dénoncé en partie ou en totalité à l'initiative d'une majorité des organisations syndicales signataires, soit de l'employeur.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires qui devront se rencontrer au plus tard dans un délai de 3 mois.

12- DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD


Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et auprès du secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Metz, conformément aux dispositions légales.

Fait à METZ, le 23 octobre 2013


En sept exemplaires originaux

Pour la Direction de l'Etablissement EST de l'UES Veolia Eau-AGE :
Monsieur Geoffroy HAGUENAUER

Pour la CGT représentée par :

SCHOLTZ PATRICK


Pour FO représentée par :

MARTEL Christian U


Pour la CFDT représentée par : RESIDORI PASCAL



Pour la CFE/CGC représentée par :

Philippe KIENZIG
