Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

ACCORD CADRE RÉVISÉ SUR L'ORGANISATION ET LA RÉMUNÉRATION DES ASTREINTES AU SEIN DE L'UES VEOLIA EAU - GÉNÉRALE DES EAUX

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Direction des sociétés entrant dans le périmètre de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, représentée par Monsieur Michel PORCEL dûment mandaté ;

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Nationales Représentatives au sein de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux suivantes :

La CFDT, représentée par Monsieur Cédric DEVERGNE, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération Interco CFDT.

La CFE – CGC, représentée par Madame Patricia BEHAL, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux.

La CGT, représentée par Monsieur Vincent HUVELIN, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats CGT de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux.

FO, représentée par Madame Séverine ALLAIN, Déléguée Syndicale Centrale de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, dûment habilitée pour les présentes par l'Union générale des syndicats FO Veolia Secteur Eau.

d'autre part,

DS VM DS CD DS SA

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Préambule

Par accord du 12 novembre 2008, a été pris l'engagement d'entamer des négociations en vue de conclure un accord de méthode définissant, au niveau de l'UES, les principes communs d'organisation de l'astreinte et de sa rémunération, dans le respect des dispositifs aux organisations locales après examen des dispositifs existants.

Le 23 octobre 2014, un accord cadre intitulé "*Accord Cadre sur les principes d'organisation et de rémunération des astreintes au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux* " a été signé et mis en œuvre au sein de l'UES.
Les partenaires sociaux ont considéré qu'après 10 années d'application de l'Accord et ses déclinaisons au sein de chaque établissement, il était utile de moderniser certains dispositifs afin de tenir compte notamment :

- de l'évolution du métier, de l'organisation et de l'exécution de l'astreinte,
- d'apporter une réponse en matière d'attractivité en lien avec les contraintes spécifiques qu'implique la sujétion d'astreinte.

Face à ces constats, les organisations syndicales et la Direction ont décidé d'ouvrir un champ de négociations afin d'aboutir à la mise à jour de cet accord cadre.

Le présent accord vient en substitution de l'accord du 23 octobre 2014. Il en reprend, complète ou modifie les dispositions.

Pour rappel, l'astreinte fait partie intégrante des activités de nos entreprises, que ce soit dans le cadre d'une délégation de service public, d'un contrat de prestations de service auprès d'un client public ou privé et de façon générale dans le cadre des obligations contractées.

L'astreinte permet d'assurer la continuité et la permanence du service dans un cadre de sécurité maximale. Elle se traduit par la mise en place, pour un périmètre donné, d'une organisation spécifique, en dehors de l'horaire habituel de travail, afin de pouvoir faire effectuer et coordonner les interventions ponctuelles urgentes de dépannage ou de remise en état des installations et équipements.

a. Portée du présent accord et articulation avec les accords régionaux

a.1 - Portée

Le présent accord fait partie intégrante de l'Accord interentreprises du 12 novembre 2008 et a pour objet de fixer, en application de l'article 5-6, au niveau de l'UES, les principes généraux en matière d'organisation et de compensation de l'astreinte.

Cet accord fixe donc le cadre général et minimal applicable d'un socle à respecter en matière d'harmonisation des systèmes d'astreintes au sein de chaque établissement. Il détermine ainsi les principes communs au sein de l'UES permettant de décliner au niveau des établissements les dispositions opérationnelles et à caractère économique.

a.2 - Articulation

Il convient de rappeler que l'Accord cadre sur les principes d'organisation et de rémunération des astreintes au sein de l'UES VE-GDE du 23 octobre 2014 s'est substitué et a dénoncé l'ensemble des dispositifs existants sur l'astreinte à la date de son entrée en vigueur.

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Le présent accord, valablement signé, se substitue de plein droit à l'Accord du 23 octobre 2014, confirmant notamment ces dénonciations.

Si le présent accord n'est pas valablement signé, les dispositions de l'Accord du 23 octobre 2014 resteront en vigueur.

Le présent accord cadre réaffirme la priorité donnée aux accords d'établissements pour déterminer et fixer le dispositif d'astreinte adapté aux contraintes et réalités des contrats.

Ainsi, le présent accord n'a pas vocation à :

- se substituer automatiquement aux accords régionaux en vigueur relatifs aux dispositifs d'astreinte,
- à modifier automatiquement les dispositifs appliqués en Région plus favorables en vigueur à la date de la signature du présent accord, notamment en matière de rémunération ou d'indemnisation de l'astreinte.

Cependant, dès l'entrée en vigueur du présent accord, le 1er Septembre 2025 et dans un délai maximal de 12 mois, les accords d'établissement existants devront faire l'objet d'un examen pour vérifier qu'ils sont bien en adéquation avec les dispositions socles du présent accord. A défaut d'être en adéquation avec les dispositions socles du présent accord cadre, les accords d'établissement devront être adaptés par avenants.

b . <u>Définitions</u>

b.1 - Définition de l'astreinte

Dans sa définition générale, une période d'astreinte s'entend comme *« une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».*

Ainsi, dans les activités exercées par les sociétés composant l'UES, l'astreinte est destinée à permettre d'assurer la continuité (tous les jours, 24 heures sur 24) du service au public, lequel doit toujours pouvoir compter sur la qualité, l'efficacité et la rapidité des interventions.

C'est une période qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif et au cours de laquelle le salarié doit veiller à ce que le délai d'intervention ne soit pas significativement allongé par rapport à ce qu'il aurait été si le salarié avait été à son domicile afin d'être en mesure d'intervenir dans un délai qui répond aux engagements contractuels de Veolia et qui tient compte des spécificités locales.

Compte tenu des moyens modernes de communication mis à la disposition des salariés pour accomplir cette mission, il n'est pas fait obligation au salarié de rester à son domicile. Le salarié reste libre, pendant l'astreinte, de gérer le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles dans un périmètre géographique ou dans la limite d'un délai d'intervention déterminé qui lui a été précisé.

L'accord d'établissement fixe le cadre général des délais d'intervention.

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

L'astreinte est fondée sur des travaux urgents ne pouvant être différés ou reportés à l'heure de reprise du travail. Dans ces conditions, les interventions réalisées durant le temps d'astreinte interrompent le repos.

Les périodes d'astreinte n'ont pas vocation à être utilisées pour des interventions programmées. Les éventuelles situations dérogatoires qui seraient identifiées au sein des établissements seront examinées lors des négociations au niveau des établissements concernés.
Un plan d'actions pluriannuel pourra être mis en place pour y remédier.

b.2 - Définition du temps d'intervention en astreinte

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.
Ce temps consacré à l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif, y compris les temps de déplacements.

Le temps consacré aux interventions téléphoniques et télé-interventions sans déplacement sur site, feront l'objet de la mise en place d'un dispositif dont les modalités seront précisées dans les accords d'établissement en lien avec les dispositions de l'article infra 3.3.2.

Article 1 - <u>Salariés concernés par l'astreinte</u>

Les salariés susceptibles d'assurer des astreintes sont identifiés par l'encadrement eu égard à leurs fonctions dans l'entreprise et à la nature des interventions qu'ils sont susceptibles d'accomplir en dehors des horaires habituels de travail. Pour s'assurer que les salariés disposent des compétences, l'encadrement devra :

- s'assurer que les salariés aient la connaissance, la maîtrise 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) ;

- informer les salariés retenus des conditions en matière d'organisation de l'astreinte, de prises de repos et de compensations financières de l'exercice de l'astreinte.

Il est par ailleurs réaffirmé que l'encadrement fait partie intégrante de l'organisation et du fonctionnement de l'astreinte. A ce titre, en lien avec l'organisation mise en place dans les établissements par accord, il en assure aussi bien l'organisation que l'animation ainsi que les restitutions d'interventions et la collecte d'information utile à l'exploitation.

Dans ce cadre, l'encadrement est le mieux à même d'apporter des solutions efficaces permettant d'aboutir à une optimisation et une rationalisation de l'astreinte (réduction des facteurs de sortie et des fréquences de sortie).

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Lors de son embauche, le salarié doit être informé que l'astreinte qu'il va assurer ou qu'il sera amené à assurer ultérieurement est indissociable de son contrat de travail. Le contrat de travail fait mention expresse de cette sujétion d'astreinte ou de la possibilité d'être amené à l'effectuer.

A ce titre, le salarié se verra préciser :

- les principes guidant l'astreinte,
- les contraintes liées à l'exercice de l'astreinte,
- les obligations et devoirs du salarié en astreinte,
- les modalités de rémunération.

Le salarié se verra remettre un exemplaire du présent accord, ainsi qu'un exemplaire de l'accord en vigueur dans l'établissement ou, le cas échéant, une fiche synthétique récapitulant les principes guidant l'astreinte.

Article 2 - <u>Principes d'organisation de l'astreinte</u>

- **L'organisation du service d'astreinte relève de la responsabilité des services opérationnels locaux** sous l'autorité du Directeur territoire ou toute autre personne en lien avec une organisation spécifique (La Réunion, Franciliane ... etc).

- **L'astreinte est organisée sur la base d'un roulement hebdomadaire** (7 jours consécutifs). Cette organisation ne s'inscrit pas forcément dans le cadre de la semaine civile (lundi /dimanche) ; en effet, cette période continue peut s'appuyer sur deux semaines civiles consécutives.
  Dans ce cadre, l'objectif est de promouvoir l'organisation de la semaine d'astreinte se déroulant sur 2 semaines civiles. Ainsi, les discussions à venir autour des accords d'établissement devront évoquer cette évolution.
  Sauf situation très exceptionnelle, il est rappelé que le principe est de ne pas assurer deux semaines complètes consécutives de suite d'astreinte.

- **Fréquence des astreintes.** L'organisation des astreintes devra veiller à respecter, dans la mesure du possible, la vie personnelle des salariés concernés. Ainsi, l'organisation devra privilégier, sauf cas exceptionnel, un taux de fréquence d'astreinte par salarié d'une semaine sur quatre au maximum, soit 13 semaines ou 91 jours par année civile.
  En cas de difficulté pour garantir cette fréquence, des dispositifs adaptés (organisation et indemnisation) seront mis en place (cf point 3.3).

- **L'astreinte est organisée dans le cadre d'un planning établi à l'avance.** Pour permettre une bonne articulation entre contraintes du service et contraintes de la vie privée, l'établissement d'un planning de roulement d'astreinte est obligatoire. Il devra tenir compte d'une répartition la plus équitable possible, sur un cycle annuel, des ponts et jours fériés entre les salariés concernés
  Les plannings sont établis au minimum pour une période trimestrielle. Ils sont portés à la connaissance du personnel par tous moyens : affichage / courriel /intranet / Google Drive au moins un mois avant le début du trimestre.
  L'accord d'établissement définira les modalités sans prévoir des délais plus courts.

- **Le service d'astreinte peut être organisé par niveaux de responsabilité distincte**

- **Les organisations de type « astreinte descendante » ou « astreinte montante/ descendante » doivent être privilégié en fonction des situations et des organisations**

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

- l'astreinte descendante correspond à la situation où le niveau responsable est le principal point d'entrée

- l'astreinte montante-descendante correspond à la situation où le niveau intervenant reçoit l'appel mais doit solliciter son responsable pour intervenir sur le terrain.

- **Dans les situations où l'organisation de l'astreinte montante** est en place, c'est-à-dire lorsque le niveau intervenant reçoit l'appel et décide des modalités de l'intervention, il conviendra de veiller à ce que la personne dispose de l'ensemble des moyens et de la formation pour effectuer ce type d'astreinte.
  Compte tenu de l'exigence et de la complexité de ce type d'intervention, il est confirmé que la prise d'appel et l'organisation de l'intervention ne pourra pas être assurée par un salarié positionné dans un groupe inférieur au groupe 3 de la classification de l'AIE du 12 novembre 2008.

  Dans le prolongement de cette exigence et au travers des trois prochaines campagnes d'avancement (2026/2027/2028), l'entreprise s'engage à faire évoluer le positionnement des salariés exerçant cette responsabilité, afin que d'ici fin 2028, ils soient tous positionnés en qualité de technicien (4.1 a minima) au sens de la classification de l'AIE du 12 novembre 2008.

Article 3 – Indemnisation de l'astreinte

3.1 - Indemnisation de la période d'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 compensation financière de la sujétion.

Les modalités d'indemnisation de l'astreinte sont fixées par accord d'établissement.

Pour autant, le présent accord fixe les principes et l'évolution des montants minimaux de l'indemnisation globale de la sujétion d'astreinte.

3.1.1 Des principes d'indemnisation

- L'indemnisation de l'astreinte est fondée sur le principe du nombre d'astreinte effectivement assuré dit à la « vacation » ;

- C'est le principe des « taux journaliers » qui constitue le socle de cette indemnisation. Le montant des taux journaliers est fixé par accord d'établissement. Le dispositif des « taux journaliers » est complété par les dispositifs complémentaires : indemnité, prime, ... existants dans les établissements. Le présent accord ne remet pas en cause ces éléments ;

- L'organisation hebdomadaire de l'intervention de l'astreinte.

Lundi :	1 taux
Mardi :	1 taux
Mercredi :	1 taux
Jeudi :	1 taux
Vendredi :	1 taux
Samedi :	2 taux

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Dimanche : 2 taux

Soit un total de 9 taux pour une semaine "standard"

- Jours fériés tombant en semaine (hors samedi et dimanche) : 2 taux

- Jours fériés spécifiques : 1er janvier - 1er mai - 25 décembre : 2 dispositifs possibles :
  - 4 taux,
  - ou 3 taux + mécanisme de récupération (pour les établissements où le mécanisme de récupération existe déjà).

Le traitement des journées des 14 Juillet et 15 août pourront être examinées dans le cadre de l'accord d'établissement.

3.1.2 Montant minimum pour indemniser globalement la sujétion d'astreinte

L'indemnisation globale de la sujétion d'astreinte prend en compte et cumule :

- le dispositif en « taux journalier » visé au point 3.1.1 ;
- les éventuels dispositifs d'indemnisation complémentaire spécifique, existant localement.

Le présent accord a pour objet de fixer le plancher de cette indemnisation globale.

Le barème suivant détermine le montant de l'indemnisation globale minimale hebdomadaire pour une semaine d'astreinte complète à la vacation :

	Montant de l'indemnisation globale minimale hebdomadaire (taux journalier + dispositifs indemnisation complémentaire)
01/07/2026	**275**
01/07/2027	**295**
01/07/2028	**315**
01/07/2029	**320**

3.2 Repas lors de l'astreinte

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Les accords d'établissement qui, à date, ne prévoient pas les principes généraux de l'indemnisation des repas (midi et soir) durant la période d'intervention d'astreinte, en définiront les modalités.

3.3 - Indemnisation du temps d'intervention

3.3.1 interventions nécessitant le déplacement du salarié
Toute intervention en dehors des heures de travail nécessitant un déplacement est du temps de travail effectif pris en compte dans le calcul de la durée de travail et rémunéré comme tel, pouvant, le cas échéant, donner lieu à l'octroi de repos compensateurs en cas de dépassement de l'horaire de travail, d'intervention de nuit, de week-end ou de jours fériés, selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

3.3.2 Interventions ne nécessitant pas le déplacement du salarié
Cette situation vise les salariés amenés à recevoir des appels ou alarmes de la télésurveillance à distance. Ces alarmes peuvent soit nécessiter un déplacement et une intervention sur site, soit peuvent être résolues à distance.

Le temps passé à acquitter ces alarmes sans déplacement doit faire l'objet d'un dispositif spécifique :

- pour les alarmes isolées et ponctuelles, un dispositif complémentaire d'indemnisation forfaitaire doit être prévu.

- pour les séquences d'alarmes "répétitives" sur une même période, notamment dans les situations exceptionnelles telle que orage, intempéries, crise, dysfonctionnement important... etc, dès lors que la prise de repos est perturbée et interrompue de manière répétitive et que les durées d'interventions cumulées sont supérieures à une heure trente, la durée d'intervention au delà d'une heure trente, pourra être comptabilisée en temps de travail effectif.
Dans cette situation, le salarié informera le cadre d'astreinte qui validera la bascule du forfait vers le décompte en temps de travail effectif.
Le salarié devra justifier ce temps de travail effectif, par tout moyen, par exemple en envoyant des copies d'écran horodatées des interventions.

L'accord d'établissement ne prévoyant pas, à date, ce dispositif devra en prévoir les modalités.

Les modalités sur le traitement des heures d'intervention d'astreinte et notamment l'articulation entre les heures payées et les heures récupérées sont fixées par accord d'établissement.

3.4 - Indemnisation des fréquences d'astreinte réellement effectuées au-delà de 13 semaines par an

Dans le cas où l'organisation conduit à une fréquence d'astreinte supérieure à une semaine sur quatre, soit, pour le salarié, plus de 13 semaines ou 91 jours d'astreinte au cours de la même année civile, l'accord d'établissement devra prévoir un dispositif spécifique pour les astreintes effectuées à partir de la 14ème semaine ou du 92è jour d'astreinte.

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Sont prises en compte, dans cette analyse, les seules semaines d'astreinte imposées par l'organisation de la planification des astreintes, par la Direction ; sont donc exclues de l'analyse, les astreintes réalisées en plus de la fréquence planifiée suite à un accord entre 2 salariés ou pour convenances personnelles.

Dans le cas où l'organisation des astreintes selon une fréquence d'une semaine sur quatre ne pourrait être mise en place, conduisant ainsi le salarié à réaliser, à l'initiative de la Direction, plus de 13 semaines d'astreinte ou plus de 91 jours au cours de la même année civile, une majoration supplémentaire sera versée au salarié à partir de la 14è semaine effectuée ou du 92è jour, dont les modalités seront définies par accord d'établissement.

L'augmentation de la fréquence des astreintes résultant notamment d'accords de remplacement entre salariés n'ouvre pas droit au bénéfice de cette majoration.

3.5 - Indemnisation d'intervention d'astreinte déclenchée en urgence

Si, à la demande de la Direction, un salarié qui n'est pas d'astreinte est amené à intégrer une astreinte de façon volontaire dans un délai de prévenance inférieur à 24 h pour des raisons liées à des situations de remplacement (absence inopinée, maladie, etc), d'alerte météo, ... etc, cette intervention devra bénéficier d'une majoration.
Dans le cas où la situation à l'origine du déclenchement de ce dispositif d'astreinte d'urgence se poursuit, notamment en cas d'absence prolongée du collaborateur remplacé, les dispositions ci-dessus s'appliqueront jusqu'à la communication, aux salariés concernés, du planning prévisionnel d'astreinte modifié.

L'accord d'établissement ne prévoyant pas, à date, ce dispositif devra en prévoir les modalités.

Article 4 - <u>Temps de travail et Astreinte</u>

4.1 - Respect des durées maximales de travail

Conformément aux dispositions légales (L. 3121-19 du code du travail), le présent accord met en oeuvre, dans le cadre des interventions d'astreinte ou en situation de crise, les dérogations ci-après, dans le respect des limites légales ou conventionnelles :

- La durée maximale journalière de travail effectif pourra être ponctuellement portée à 12 heures dans le respect des limites hebdomadaires.
- La durée maximale hebdomadaire pourra être de 48 heures pour chacune des semaines civiles comprenant une période d'astreinte.

Pour garantir la continuité de service, une fois que les seuils ci-dessus sont dépassés, un mécanisme d'équipe de relais pourra être mis en place sur la base du volontariat, après demande de la Direction.
Ce dispositif devra bénéficier d'une indemnisation spécifique.

L'accord d'établissement ne prévoyant pas, à date, ce dispositif devra en définir les modalités.

Le recours aux équipes internes sera privilégié ; cependant, dans certains cas, le recours à des équipes sous-traitantes pourra être envisagé.

4.2 – Temps de repos dits repos « physiologiques »

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

4.2.1 Définitions et mise en oeuvre

Tous les salariés bénéficient de temps de repos qui sont appelés, dans le présent accord, repos « physiologiques ».

La période pendant laquelle les salariés sont en situation d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif doit être prise en compte dans le calcul de la durée du repos quotidien ou hebdomadaire qui sont les suivantes :

- le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives séparant deux journées de travail,
- le repos hebdomadaire, donné en priorité le dimanche, d'une durée de 24 h consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11h, soit 35h consécutives au total.

Par nature, les travaux nécessitant une intervention durant la période d'astreinte ne peuvent être différés à la reprise de service et constituent à ce titre des « travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ». Dans ces conditions, ces interventions réalisées pendant les périodes d'astreinte suspendent ces repos « physiologiques » en application des dérogations suivantes :

- dérogation au repos quotidien de onze heures consécutives (D. 3131-5 du Code du Travail),
- suspension du repos hebdomadaire (art L. 3132-4 du Code du Travail) et dérogation au repos dominical (art. L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail),
- dérogation aux durées maximales du travail (D 3121-17 et suivants du Code du Travail).

L'accord d'établissement devra fixer les modalités adaptées aux organisations locales permettant d'assurer, pour les personnels ayant effectué une ou plusieurs interventions au titre de l'astreinte et ayant interrompu leur repos minimum quotidien ou hebdomadaire, une période de repos physiologique de durée équivalente à la durée de la suspension du repos.

Ces dispositions respecteront les principes suivants :

- la durée maximale journalière de travail effectif pourra être portée à 12 heures pour permettre la réalisation des interventions dans le cadre des astreintes ;
- la durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 48 heures, sans pouvoir porter la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 8 semaines consécutives à plus de 42h ;
- dans le cadre des dérogations précitées, et pour des raisons de sécurité, seront définies au niveau de chaque établissement les modalités adaptées aux organisations locales permettant d'assurer, pour les personnels ayant effectué une ou plusieurs interventions (2x 2h ou plus de 4h consécutives ou période de durée équivalente définie régionalement) au titre de l'astreinte et ayant ainsi interrompu leur repos minimum quotidien ou hebdomadaire, une période de repos physiologique de durée suffisante, dans le prolongement de la période d'astreinte, conduisant à une prise différée du poste de travail.

4.2.2 Indemnisation du repos physiologique

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Le repos physiologique doit être pris dans le prolongement de la journée qui suit l'intervention.

Par nature, le repos physiologique n'étant pas du temps de travail effectif, il n'est pas rémunéré. Cependant, compte tenu de la spécificité de l'intervention en astreinte, les parties conviennent du dispositif suivant :

- Si le salarié n'a pas bénéficié, préalablement à son intervention d'astreinte, de l'intégralité de son repos physiologique, et que son intervention conduit à ce qu'une partie de ce repos physiologique nécessite d'être prise ou déborde sur l'horaire de travail habituel du salarié :

  - 50% de la durée du temps de repos pris sur l'horaire de travail ne sera pas rémunéré par l'entreprise. Dans ce cas, le salarié devra affecter à cette période des heures provenant de ses compteurs de repos de toute nature (RCR, RCO, ..) ;

  - 50% de la durée du repos pris sur l'horaire de travail sera abondée par l'entreprise en équivalent du taux horaire du salarié (non majoré). Cet abondement de l'entreprise ne pourra être accordé qu'une fois constatée l'affectation, par le salarié, de repos (RCO, RCR, ..), pour la prise du repos.

  Les modalités de cet abondement (octroi d'un RCO/RCR ou d'une autorisation d'absence rémunérée) seront définies au niveau de chaque établissement.

  L'accord d'établissement ne prévoyant pas, à date, ce dispositif devra en prévoir les modalités.

Article 5 – <u>Moyens mis à disposition durant l'astreinte</u>

La personne d'astreinte disposera des moyens adaptés aux besoins du service mis à sa disposition par l'entreprise notamment les moyens de communication et de déplacement. Ces moyens pourront être utilisés pour permettre au salarié de pouvoir vaquer à ses occupations pendant toute la période d'astreinte.

5.1– Véhicule et astreinte

Le salarié durant sa période d'astreinte 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.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions 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. La nécessité d'intervenir rapidement ne peut en aucun cas constituer une justification au non-respect de la réglementation.

Le salarié astreint peut être amené à utiliser le véhicule de service, pendant sa période d'astreinte, afin d'être en mesure d'intervenir dans les meilleurs délais en cas d'alarme/d'intervention.

5.2 - Communications téléphoniques

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Chaque salarié effectuant l'astreinte sera équipé, durant cette période, d'un téléphone portable.

L'appareil et l'abonnement sont à la charge de l'entreprise. Dans les situations où, en raison des défauts de couverture des téléphones mobiles sur le lieu de résidence du salarié, le téléphone fixe est nécessaire, le salarié bénéficie alors d'une indemnisation.

Article 6 – Dispositions relatives aux salariés les plus âgés

Aménagement ou sortie de 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 pour les autres salariés. Ainsi une attention particulière sera portée sur le risque de report de la contrainte que ces mesures pourraient engendrer sur le reste du service, notamment sur la fréquence d'astreinte dans le service concerné.

Pour autant, la Direction s'engage à étudier chaque demande de sortie ou d'aménagement de l'astreinte concernant des salariés âgés de plus de 57 ans ou ayant plus de 25 ans d'activité d'astreinte effectuée dans le cadre suivant :

- L'engagement d'une telle démarche doit reposer sur l'initiative personnelle du salarié.
- Le salarié devra formuler et motiver sa demande par écrit auprès du Directeur de Territoire ou toute autre personne occupant une fonction équivalente en lien avec une organisation spécifique (La Réunion, Franciliane … etc) au moins 9 mois à l'avance de sa sortie d'astreinte projetée. Le salarié sera reçu par le MSL auquel il est rattaché et le RRH, pour présenter sa demande. Il pourra, pour ce faire, se faire assister par un représentant du personnel de l'UES.
- Chaque demande sera étudiée par le Directeur de Territoire en lien avec le DOP du Territoire et avec l'aide de la Direction des Ressources Humaines si nécessaire, 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 de l'astreinte.
- Le refus de la demande sera notifié au salarié par écrit et sera motivé.

Si le retrait du salarié de l'astreinte est confirmé, l'indemnisation correspondante sera supprimée.

Article 7 - Sortie temporaire ou définitive de l'astreinte

7.1 Sortie temporaire

Le salarié ayant perdu temporairement les capacités d'effectuer l'astreinte, du fait d'une inaptitude partielle de travail à durée limitée, sera exempté de la sujétion d'astreinte pendant la période d'incapacité qui aura été prescrite par la Médecine du Travail. L'avis d'inaptitude temporaire rendu par le médecin du travail devra mentionner expressément cette suspension temporaire de l'astreinte ainsi que sa durée.
Sera considérée comme temporaire la suspension inférieure à 6 mois.

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Pendant cette période, et pour tenir compte de cette situation exceptionnelle et soudaine, le salarié se verra maintenir le versement des éléments fixes de l'astreinte dans la limite de 3 périodes consécutives de son cycle antérieur d'astreinte.

A l'issue de cette période, et après validation par le Médecin du Travail de l'aptitude du salarié à l'astreinte, il sera, à nouveau, intégré au roulement d'astreinte.

La sortie du roulement d'astreinte sera également prononcée lorsqu'un salarié aura perdu pour une durée déterminée et compatible avec l'organisation du service les habilitations et permis nécessaires à la réalisation des interventions résultant à l'astreinte. Pendant cette période, il ne bénéficiera pas des éléments de rémunération / d'indemnisation liés à la sujétion d'astreinte.

7.2 - Sortie temporaire d'astreinte en lien avec une situation de grossesse

Dans les situations d'état de grossesse pour lesquelles la médecine du travail aura prescrit une impossibilité d'exercer l'astreinte, la salariée se verra maintenir le versement des éléments fixes de son cycle antérieur d'astreinte, jusqu'au congé maternité.

7.3 Sortie définitive

Le cas résultant d'une inaptitude partielle de travail à assurer l'astreinte qui serait ou deviendrait définitive après décision de la Médecine du Travail conduira à la sortie définitive du roulement d'astreinte des salariés concernés.

Le cas résultant de l'impossibilité à recouvrer la / les habilitations et ou permis nécessaires à la réalisation des interventions résultant de l'astreinte, dans un délai compatible avec l'organisation du service conduira l'employeur à prononcer sa sortie définitive du roulement d'astreinte.

Lorsque l'astreinte est nécessaire à l'emploi occupé, l'entreprise mettra en œuvre des recherches de solutions de reclassement professionnel en adéquation avec les besoins de l'entreprise, si besoin par la dispense d'une formation.

Article 8 - Evolution de l'organisation de l'astreinte et IRP

En cas de projet de changement d'organisation ou de modification significative du périmètre de l'astreinte, le projet correspondant devra être soumis au CSE pour information et consultation. A cette occasion, le document de présentation du projet précisera notamment, la liste des personnels concernés par cette évolution.

Dans la mesure du possible, avant d'être soumis au CSE, une présentation de la modification envisagée sera faite aux RP du périmètre concerné.
Ces informations feront ensuite l'objet d'une communication aux personnels concernés.

Article 9 - Obligation de résidence

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

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

Les accords d'établissement fixeront les contours de cette obligation.

Article 10 - Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer, afin de faire un point sur l'application du présent accord, tous les 4 ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 11 – Entrée en vigueur - Durée - Révision - Dénonciation

Art- 11.1- 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'UES ayant recueilli, au niveau de l'UES, au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles des membres titulaires de l'ensemble des Comités Sociaux Economiques d'établissement de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux.

Il entrera en vigueur dès son dépôt auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail « Télé Accords » selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera transmis, en application des dispositions 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 des Comités Sociaux Économiques d'établissement et du Comité Sociale et Économique Central de l'UES Veolia Eau- Générale des Eaux.

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 Bobigny.

Art- 11.2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Art- 11.3 - 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'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, 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 doit/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.

DS DS DS

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

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

Art- 11.4 - 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 dépôt de la copie auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail « Télé Accords » selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

La dénonciation par une ou plusieurs organisations syndicales ne représentant pas la totalité des organisations syndicales signataires du présent accord n'a pas d'effet sur l'application de cet accord. Il est de convention expresse entre les parties que le présent accord constitue un tout indivisible et que la remise en cause de l'une des dispositions de l'accord entraîne la remise en cause de son économie générale et donc de l'ensemble de l'accord. Cette disposition a pour effet d'interdire la dénonciation partielle du présent accord.

Par partie, il convient d'entendre, d'une part, l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord et y ayant adhéré intégralement et sans réserve, et, d'autre part, la Direction des sociétés constitutives de l'UES.

Fait à Aubervilliers, le 29 juillet 2025 en sept exemplaires.

Pour la Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, Monsieur Michel PORCEL,

Pour les Organisations Syndicales,

La CFDT, Cedric DEVERGNE, Délégué Syndical Central CFDT, 29 juillet 2025 | 07:26 CEST

DocuSigned by:
Cedric DEVERGNE
8368005BCD794FA...

La CFE – CGC,

DS VM DS CD DS SA

Docusign Envelope ID: 3B44AD94-C966-41F0-8E49-FB4AC794A03A
Docusign Envelope ID: F0C6FEF7-C7B6-46A7-8875-72145651B52D

La CGT, Vincent HUVELIN, Délégué Syndical Central CGT 23 juillet 2025 | 16:29 CEST

DocuSigned by:
09151E434FD3446...

FO, Séverine ALLAIN Déléguée Syndicale Centrale 23 juillet 2025 | 11:47 CEST

DocuSigned by:
Séverine ALLAIN
D13239A3ADEF4D1...

DS VM DS CD