

**PROTOCOLE D'ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'ASTREINTE
DE L'ETABLISSEMENT CENTRE-EST DE L'U.E.S. VEOLIA EAU -
GENERALE DES EAUX**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction de l'établissement Centre-Est de l'U.E.S VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX représentée par :

Philippe YVON, Directeur Régional,

D'une part,

ET :

La CFDT représentée par Laurent DEVIDAL,

La CFE-CGC représentée par Antoine AZZARONE,

La CGT représentée par Yves DESIGAUD,

L'UNSA représentée par Farid DELLI,

D'autre part,

m b
FD
yy

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – PREAMBULE.

ARTICLE 2 – LES DEFINITIONS.

- A. L'astreinte**
- B. L'intervention**

ARTICLE 3 – LES NIVEAUX D'ORGANISATION DE L'ASTREINTE.

- A. Salariés concernés par les astreintes**
- B. Délai de prévenance de l'astreinte**

ARTICLE 4 – LES CONDITIONS D'ORGANISATION DE L'ASTREINTE.

- A. Respect des durées maximales de travail**
- B. Respect des temps de repos obligatoires**

ARTICLE 5 – LES COMPENSATIONS FINANCIERES DE L'ASTREINTE.

- A. Indemnité d'astreinte de base**
- B. Jours fériés**
- C. Taux d'indemnisation lié au niveau d'astreinte**
- D. Ecarts de transposition**
- E. L'acquittement des alarmes**
- F. Cas de la réduction de la fréquence d'astreinte**

ARTICLE 6 – LA COMMUNICATION PENDANT L'ASTREINTE.

ARTICLE 7 – EXCLUSION TEMPORAIRE OU DEFINITIVE DU ROULEMENT D'ASTREINTE.

- A. Exclusion temporaire**
- B. Exclusion définitive**

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES AGES DE PLUS DE 50 ANS.

ARTICLE 10 – DISPOSITIONS FINALES.

- A. Portée de l'accord**
- B. Durée de l'accord et date d'effet**
- C. Dépôt légal**

ANNEXE.

LB
VY FD YY
A

ARTICLE 1. PREAMBULE.

L'astreinte est une partie intégrante de notre activité de service public délégué de l'eau, de l'assainissement et du chauffage. En effet, elle permet d'en assurer la continuité et la permanence et ce, dans un cadre de sécurité maximale. Elle peut également résulter des obligations contractuelles avec nos clients industriels.

Les parties, conscientes de ces obligations, s'accordent sur le fait que celles-ci ne peuvent être satisfaites que par la mise en œuvre d'une organisation du travail au sein de l'Entreprise suivant des modalités adaptées et proportionnées à l'objectif poursuivi, dans le seul but de garantir une sécurité du service.

Par ailleurs, il est rappelé dans le cadre de cet accord que la grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, qu'elle ne peut dès lors être limitée à une obligation particulière du contrat de travail, telle que l'astreinte.

Le présent accord relatif à l'astreinte concerne ses principes d'organisation, de paiement et de compensation en temps. Il a pour objet de simplifier et d'harmoniser les principes généraux qui régissent l'astreinte au sein de la Région Centre-Est ainsi que d'organiser les nouveaux principes d'organisation de l'astreinte qui ont évolué en fonction des organisations et des moyens techniques et humains. Au vu de ces nécessités, des négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales se sont alors engagées à l'issue desquelles il a été convenu ce qui suit.

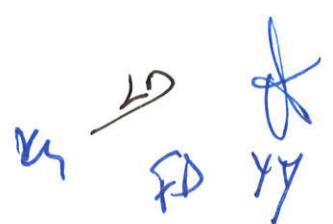
Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la Région Centre-Est.

Il est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 2. LES DEFINITIONS.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Directive 93/104/CE du Conseil de l'Union Européenne du 23 Novembre 1993 « *concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail* » ainsi que de l'article 4 de la Loi du 19 Janvier 2000 (2000-37), dite *Loi Aubry*, modifiée par la Loi du 17 Janvier 2003 (2003-47), dite *Loi Fillon*. Ces dispositions ont été intégrées au sein du Code du travail sous les articles L. 3121-5 et suivants.

A. 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 proximité de son lieu de travail afin d'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* ». 

B. L'intervention

Par nature, les travaux nécessitant une intervention et un déplacement sur site durant le temps d'astreinte ne peuvent être différés et constituent à ce titre des travaux urgents. Sont considérés comme travaux urgents, notamment les travaux qui ne peuvent être reportés à la reprise du service. Dans ces conditions, les interventions réalisées durant le temps d'astreinte suspendent le repos en cours au moment de l'intervention et donnent lieu au paiement ou à récupération des heures de travail.

Par conséquent, est considéré comme temps de travail effectif, le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur site et en revenir ainsi que le temps d'intervention.

ARTICLE 3. LES NIVEAUX D'ORGANISATION DE L'ASTREINTE.

Les astreintes doivent être organisées à l'avance par l'établissement d'un planning annuel de roulement du personnel d'astreinte. Pour rappel, le taux de fréquence de l'astreinte vers lequel nous devons tendre est d'une semaine sur quatre. Par conséquent, sauf cas exceptionnel, le personnel d'astreinte ne pourra effectuer plus de 13 semaines d'astreinte au cours d'une année civile. La durée maximale de déplacement ne pourra excéder une heure entre le lieu d'embauche et le lieu d'intervention, sauf contrainte locale particulière. Par ailleurs, les salariés d'une équipe d'astreinte ne pourront intervenir sur le périmètre d'une autre équipe d'astreinte qu'en cas de circonstances exceptionnelles et non pour une commodité organisationnelle (proximité géographique, compétence métier).

La structure d'astreinte sera définie afin de s'assurer de l'efficacité de l'organisation mise en place, soit par métier, soit par entité géographique selon les contraintes et la taille des services concernés.

L'organisation du service d'astreinte relève de la responsabilité des services opérationnels locaux sous l'autorité du Directeur de Centre. Dans le cas d'un changement d'organisation (périmètre, fréquence) de l'astreinte au niveau local, les salariés impactés auront la primeur de l'information : avant le passage en Comité d'Etablissement, une présentation de la modification locale sera faite aux Délégués du Personnel concernés.

Du fait de l'évolution des organisations, des dispositions contractuelles et des moyens techniques et humains, deux types d'organisation sont préconisés et seront mis en place progressivement selon la situation et les moyens à disposition :

- l'astreinte descendante qui correspond à la situation où le niveau responsable est le principal point d'entrée ;
- l'astreinte montante-descendante qui correspond à la situation où le niveau intervenant reçoit l'appel mais doit solliciter son responsable pour intervenir sur le terrain.

Au jour de la signature du présent accord, l'astreinte directe, amenée à évoluer vers l'astreinte descendante ou montante-descendante, correspond à la situation où le niveau intervention est le principal point d'entrée.

Le service d'astreinte peut être organisé par niveaux de responsabilité distincte. Il convient d'identifier trois types de niveaux d'astreinte correspondant aux catégories suivantes :

- « le niveau intervention » qui concerne les salariés chargés d'intervenir sur site ainsi que les salariés chargés de recevoir les appels de la télésurveillance et d'assurer le dépannage des installations correspondantes;
- « le niveau responsable d'astreinte » :
 - o Dans le cadre de l'astreinte directe, le responsable d'astreinte intervient suite aux appels du niveau intervention, coordonne les interventions et se déplace sur site pour évaluer la situation si nécessaire et/ou en cas de demande du niveau intervention.
 - o Dans le cadre des astreintes descendante ou montante-descendante, le responsable d'astreinte est en charge d'analyser la nature de l'alerte, de réceptionner les appels et de déclencher les interventions ou de les différer, de coordonner les équipes d'intervention, voire de se déplacer sur site pour évaluer la situation.
- « le niveau cadre », qui intervient à la demande du responsable lors des situations de crise ou de difficulté importante.

A. Salariés concernés par les astreintes

Le choix des salariés susceptibles d'assumer des astreintes sera défini par la hiérarchie en fonction de la nature des problèmes envisagés et des compétences nécessaires. Cette sujexion d'astreinte, lorsqu'elle est partie intégrante du poste, fait l'objet d'une mention dans le contrat de travail du salarié.

A cette fin, l'encadrement devra :

- s'assurer que les salariés aient la connaissance, la maîtrise des équipements sur lesquels ils interviennent ;
- vérifier que la formation des personnes retenues soit adaptée aux missions à accomplir dans ce contexte particulier d'intervention. Il complètera 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) ;
- s'assurer que les personnes concernées disposent des habilitations nécessaires aux interventions sur les ouvrages et équipements relevant de leur périmètre d'astreinte ;
- informer les personnes retenues des conditions en matière d'organisation de l'astreinte, de prises de repos et de compensations financières de l'exercice de l'astreinte ;
- remplir avec le salarié concerné la « *Fiche de suivi de la mise en place de la nouvelle organisation de l'astreinte* » dans le cadre d'Hellébore et s'assurer du suivi de celle-ci.

A ce titre, il est précisé qu'un salarié nouvellement embauché ne pourra être assujetti à l'astreinte que lorsque sa situation satisfait aux conditions ci-dessus.

La hiérarchie garantira, sauf cas de force majeure, que les mêmes salariés ne prennent pas l'astreinte de manière successive. De plus, elle veillera au respect des contraintes de repos obligatoires définies à l'article 4.

La Direction locale veillera à aménager, si possible, l'organisation de l'astreinte pour permettre les absences (formation...).

B. Délai de prévenance de l'astreinte

L'article L. 3121-8 du Code du Travail prévoit un délai de prévenance de quinze jours. Par cet accord, le délai de prévenance des collaborateurs est fixé par l'établissement d'un planning dans la mesure du possible, annuel, transmis un mois au plus tard à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles (maladie, accident, évènements familiaux...), un délai de prévenance minimum d'un jour franc avant le début de l'astreinte devra être respecté. Dans le cas de ces circonstances exceptionnelles, le salarié se verra rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais éventuellement engagés du fait de la brièveté du délai de prévenance. Le salarié sera sollicité, si possible, sur la base du volontariat.

ARTICLE 4 – LES CONDITIONS D'ORGANISATION DE L'ASTREINTE.

Le temps durant lequel le salarié est en situation d'astreinte ne s'analyse pas comme du temps de travail effectif. Il en résulte que cette période est prise en compte pour le calcul des durées minimales du repos quotidien et hebdomadaire.

A l'inverse, le temps consacré à l'intervention pendant les périodes d'astreinte est considéré comme du temps de travail effectif, y compris les temps de déplacements.

Afin de répondre avec efficacité à la demande d'intervention sur les ouvrages et équipements, la personne d'astreinte disposera des moyens adaptés aux besoins du service, mis à sa disposition par l'Entreprise (téléphone mobile, ordinateur portable, véhicule...) et lui permettant de vaquer à ses occupations.

En cas de force majeure empêchant le salarié de se rendre sur le lieu de l'intervention, le salarié devra tenir informé dans les plus brefs délais son responsable d'astreinte afin de permettre la mise en place d'une organisation de substitution dans le respect des dispositions de l'article 3. B.

En cas d'intervention nécessitant un déplacement sur site, le collaborateur bénéficie de la couverture des assurances sociales et de celles de l'Entreprise.

A. Respect des durées maximales de travail

Les astreintes seront organisées de telle manière que soient garantis au salarié au cours de la semaine civile concernée :

- une durée maximale de travail effectif journalier de 10 heures pendant 3 jours consécutifs ;
- une durée maximale absolue de travail effectif hebdomadaire de 46 heures ;

LB
BFY YY

- un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour toute période minimale de 6 heures de travail effectif.

Néanmoins et conformément aux dispositions du Code du Travail, des dérogations pourront être prévues, à savoir :

- 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 de 48 heures pour chacune des semaines civiles comprenant une période d'astreinte.

En dehors des périodes d'astreinte, les durées quotidiennes et hebdomadaires sont définies par l'accord AROTE du 20 Janvier 1998.

B. Respect des temps de repos obligatoires

L'organisation du système d'astreinte respectera les repos suivants :

- le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives séparant deux journées de travail ;
- le repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures au total.

Certaines situations exceptionnelles permettent toutefois de déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives (Art. D. 3131-5 du Code du Travail), de suspendre le repos hebdomadaire (Art. L 3132-4 du Code du Travail) ou de déroger aux durées maximales du travail (Art. D. 3121-17 et suivants du Code du Travail), notamment en cas de « *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'Etablissement* ».

Afin de garantir la continuité de l'activité dans les meilleures conditions de sécurité pour les salariés, les dispositions suivantes visent à arrêter les conditions de la prise différée des différents repos obligatoires :

- Dans le cas où le salarié aurait été amené à intervenir pendant une durée ne lui permettant pas de respecter le temps de repos quotidien, ce temps de repos manquant devra être pris à la reprise de poste ou, exceptionnellement, le plus tôt possible ;
- Dans le cas où le salarié aurait été amené à intervenir pendant une durée ne lui permettant pas de respecter le temps de repos hebdomadaire, ce temps de repos manquant devra être pris à la reprise de poste ou, exceptionnellement, le plus tôt possible.

Ver LD
FD YP

ARTICLE 5 – LES COMPENSATIONS FINANCIERES DE L'ASTREINTE.

Le dispositif d'indemnisation de l'astreinte au sein de la Région Centre-Est s'articule autour du principe d'une indemnisation fondée sur le niveau auquel est rattaché le salarié d'astreinte.

A. Indemnité d'astreinte de base

La sujexion du salarié d'astreinte sera compensée financièrement sous la forme d'une indemnité dans les conditions suivantes :

Jour de semaine (lundi à vendredi)	Samedi - Dimanche
Un taux journalier de l'Indemnité d'astreinte	Taux journalier x deux (2)

Soit un total de 9 taux pour une semaine complète.

Une astreinte comportant plusieurs plages d'astreintes sur la journée (matin, midi et soir) sera considérée comme une seule astreinte sur la même journée.

B. Jours fériés

L'indemnité versée pour compenser la disponibilité du salarié d'astreinte un jour férié sera de deux (2) taux ainsi que d'une journée de récupération.

Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, les indemnités ne se cumulent pas. Si un jour férié tombe pendant la semaine, l'indemnité "jour férié" remplace celle dudit jour et ne se cumule pas avec elle.

C. Taux d'indemnisation lié au niveau d'astreinte

A compter du 1^{er} Mai 2013, les taux seront fixés comme suit :

- Les agents assurant l'astreinte de « niveau intervention » percevront un taux journalier s'élevant à 24.45€ bruts soit 220.05€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;
- Les agents assurant l'astreinte de « niveau responsable d'astreinte » percevront un taux journalier s'élevant à 27.78€ bruts soit 250.02€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;

Pour les salariés assurant une astreinte à l'acte, une rétroactivité est assurée à compter du 1^{er} Janvier 2013.

A compter du 1^{er} Janvier 2014, les taux seront fixés comme suit :

- Les agents assurant l'astreinte de « niveau intervention » percevront un taux journalier s'élevant à 25.56€ bruts soit 230.04€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;
- Les agents assurant l'astreinte de « niveau responsable d'astreinte » percevront un taux journalier s'élevant à 28.89€ bruts soit 260.01€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;

A compter du 1^{er} Janvier 2015, les taux seront fixés comme suit :

- Les agents assurant l'astreinte de « niveau intervention » percevront un taux journalier s'élevant à 26.67€ bruts soit 240.03€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;
- Les agents assurant l'astreinte de « niveau responsable d'astreinte » percevront un taux journalier s'élevant à 30€ bruts soit 270€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;

A compter du 1^{er} Janvier 2016, les taux seront fixés comme suit :

- Les agents assurant l'astreinte de « niveau intervention » percevront un taux journalier s'élevant à 27.78€ bruts soit 250.02€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;
- Les agents assurant l'astreinte de « niveau responsable d'astreinte » percevront un taux journalier s'élevant à 31.12€ bruts soit 280.08€ bruts pour une semaine type complète (9 taux) ;

A défaut d'une réévaluation conventionnelle, la valeur des taux journaliers sera actualisée sur la base des augmentations générales de salaire fixées lors des négociations annuelles obligatoires (arrondis au dixième d'euros le plus proche).

D. Ecarts de transposition

Des écarts de transposition sont prévus pour le cas où les dispositions ci-dessus sont moins favorables entre l'ancienne et la nouvelle organisation (Cf. Annexe du présent accord). La valeur des écarts de transposition ci-dessous sera actualisée sur la base des augmentations générales de salaire fixées lors des négociations annuelles obligatoires (arrondis au dixième d'euros le plus proche).

a. Lors de l'astreinte à l'acte, il est prévu un écart de transposition à l'acte provenant de la différence entre l'ancien et le nouveau taux (montant de mise en œuvre du présent accord).

b. Pour les titulaires d'une indemnité fixe mensuelle, il est prévu un écart de transposition fixe mensuel. Le calcul se fera de la façon suivante :

- A = Montant de l'indemnité fixe mensuelle au 1^{er} Janvier 2013 x 12
- B = Montant d'astreinte projeté au cours de l'année 2013
- L'écart de transposition E est égal à A – B.

En fin d'exercice, un bilan sera effectué pour compenser un éventuel différentiel défavorable pour le salarié entre le montant A et le montant réellement perçu au cours de l'exercice (sauf pour les cas où le salarié abandonne volontairement son astreinte au profit d'un collègue). Ce dispositif de compensation sera suspendu dans les cas suivants :

- lorsque le salarié n'est plus astreint à sa demande ;
- lorsque le salarié n'est plus astreint suite à une inaptitude prononcée par le Médecin du Travail ;
- lorsque le salarié est absent plus de 90 jours ouvrés consécutifs au cours de l'année civile ;

Les salariés logés à titre gratuit par l'Entreprise sont exclus des dispositions des paragraphes A, B, C, D et F du présent article. Ces derniers bénéficient, néanmoins, de la journée de récupération instaurée afin de compenser la disponibilité du salarié d'astreinte un jour férié.

E. L'acquittement des alarmes

A la date de signature, un projet régional d'optimisation du système de télégestion doit aboutir à la rationalisation des alarmes. Ceci devrait avoir pour conséquence de baisser le nombre d'alarmes à acquitter et de ce fait, baisser le nombre de sollicitations pour les salariés.

Afin de couvrir l'indemnisation des interventions relatives à l'acquittement des alarmes, il est fait le choix de forfaitiser à 15 minutes par alarmes le temps passé pour l'acquittement de chacune d'entre elles tous les jours de la semaine entre 22h et 6h du matin.

Chaque警报 entrant dans ces conditions devra être inscrite par le salarié sur sa Feuille d'Emploi du Temps du mois concerné.

F. Cas de la réduction de la fréquence d'astreinte à l'acte

La nouvelle organisation de l'astreinte mise en place dans le cadre d'Hellébore a pour objectif de voir les fréquences diminuer. Dans les situations où l'organisation de l'astreinte viendrait à être modifiée à l'initiative de l'employeur et entraînerait une baisse de la fréquence d'astreinte, les salariés impactés par cette diminution se verront attribuer une indemnité compensatrice.

Cette compensation financière sera égale à 50% de la différence entre le nombre d'astreinte montée au cours de l'année n et le nombre d'astreinte théorique montée au cours de l'année 2012 (année de l'ancienne organisation). L'indemnité en question sera calculée sur ce nombre moyen d'astreinte. Par conséquent, une comparaison sera effectuée par le Service Ressources Humaines et conduira au versement de l'indemnité au cours du premier trimestre de l'année $n+1$.

Ce dispositif de compensation sera suspendu dans les cas suivants :

- Le salarié abandonne volontairement son astreinte au profit d'un collègue ;
- Le salarié n'est plus astreint à sa demande ;
- Le salarié n'est plus astreint suite à une inaptitude prononcée par le Médecin du Travail ;
- Le salarié est absent plus de 90 jours ouvrés consécutifs au cours de l'année civile ;

ARTICLE 6 – LA COMMUNICATION PENDANT L'ASTREINTE.

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 bénéficiera alors d'une indemnisation.

De plus, les systèmes d'alarme utilisés dans le cadre de la télésurveillance peuvent nécessiter un équipement adapté. Dans cette situation et dans le cas où le salarié ne disposerait pas, par ailleurs, d'un accès internet professionnel sur son lieu de résidence, celui-ci bénéficiera d'une indemnisation.

L'indemnisation s'effectuera par note de frais, sur présentation de factures. Le remboursement forfaitaire mensuel s'élèvera à 18 € correspondant à la moitié d'un forfait moyen comprenant une connexion téléphonique et une connexion internet.

Une liste nominative des salariés visés par cette mesure sera établie sous la responsabilité du Directeur de Centre.

ARTICLE 7 - EXCLUSION TEMPORAIRE OU DEFINITIVE DU ROULEMENT D'ASTREINTE.

A. Exclusion 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 sujexion d'astreinte pendant la période d'incapacité qui aura été prescrite par la Médecine du Travail. Pendant cette période, il ne percevra plus les éléments de compensation correspondant. A l'issue de cette période, il sera, à nouveau, intégré au roulement d'astreinte.

L'exclusion temporaire du roulement d'astreinte sera également prononcée lorsqu'un salarié aura perdu temporairement les habilitations nécessaires. Comme précédemment, pendant cette période, il ne percevra plus les éléments de compensation correspondant.

B. Exclusion 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 l'exclusion définitive du roulement d'astreinte des salariés concernés, sous réserve de la possibilité d'aménagement de poste ou d'un reclassement. En effet, il est rappelé que pour certaines fonctions dans certains secteurs, l'astreinte est inhérente à l'emploi occupé. Il découlera de cette situation, le fait que le salarié ne percevra plus les éléments de compensation correspondant.

Le cas résultant de l'impossibilité dans le délai maximal fixé pour un salarié à recouvrer les habilitations nécessaires, conduira l'employeur à prononcer son exclusion définitive du roulement d'astreinte et envisager un reclassement professionnel dans le cas où l'organisation du service le nécessite.

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES AGÉS DE PLUS DE 50 ANS.

Lorsque l'organisation de l'astreinte le permet et lorsque la continuité et la permanence du service sont garanties, les salariés âgés de plus de 50 ans pourront être, à leur demande, dispensés de la prise d'astreinte.

W B A
D Y

Chaque demande sera étudiée par le Directeur de Centre 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 sujexion elle-même, ou à en réduire la fréquence, ou encore à envisager le retrait temporaire de l'astreinte. Dans le cas d'un refus d'une demande, celui-ci devra être motivé.

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 rappel, le taux de fréquence maximum de l'astreinte vers lequel nous devons tendre est d'une semaine sur quatre).

Le salarié devra formuler et motiver sa demande auprès du Directeur de Centre au moins 6 mois à l'avance afin de garantir la qualité du service de l'astreinte et d'étudier les conditions de son remplacement. Il devra apporter les éléments justifiant de son activité d'astreinte pendant la période considérée.

Une compensation financière pérenne (sauf pour le cas où le salarié reprendrait l'astreinte notamment lorsque la fréquence d'astreinte est trop élevée au sein des équipes) pour les salariés retirés de l'astreinte et entrant dans les conditions prédéfinies sera appliquée comme suit :

- Pour le salarié ayant été assujetti à l'astreinte pendant 20 années consécutives ou non au sein de l'Entreprise : une compensation égale à 25% du montant moyen des indemnités d'astreinte perçues les 3 dernières années de sujexion.
- Pour le salarié ayant été assujetti à l'astreinte pendant 25 années consécutives ou non au sein de l'Entreprise : une compensation égale à 35% du montant moyen des indemnités d'astreinte perçues les 3 dernières années de sujexion.
- Pour le salarié ayant été assujetti à l'astreinte pendant 30 années consécutives ou non au sein de l'Entreprise : une compensation égale à 50% du montant moyen des indemnités d'astreinte perçues les 3 dernières années de sujexion.

Cette dispense n'ayant pas un caractère définitif, les salariés âgés de plus de 50 ans pourront réintégrer les équipes d'astreinte, notamment lorsque la fréquence d'astreinte est trop élevée au sein des équipes.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES.

A. Portée de l'accord

Cet accord s'inscrit dans la logique de substitution aux accords, usages et pratiques jusqu'alors existantes et en vigueur en sein de la Région Centre-Est de l'U.E.S. Veolia Eau – Générale des Eaux sur l'ensemble des modalités de l'astreinte.

B. Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur à compter du 1^{er} Mai 2013.

LB
KJ
ED
YY

Cet accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de deux mois. La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres parties signataires par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception.

C. Dépôt légal

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

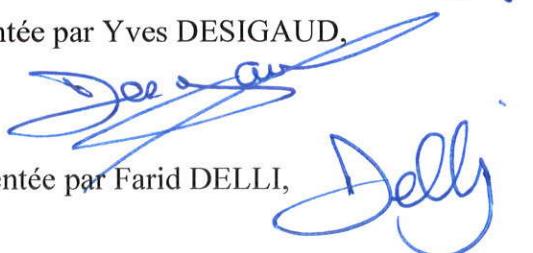
Fait en 7 exemplaires originaux, à Lyon le

Pour les Organisations Syndicales :

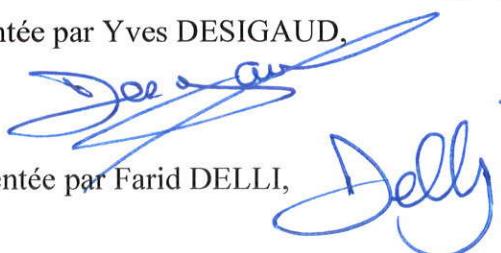
La CFDT représentée par Laurent DEVIDAL,



La CFE-CGC représentée par Antoine AZZARONE,



La CGT représentée par Yves DESIGAUD,



L'UNSA représentée par Farid DELLI,



Pour la Direction

Philippe YVON



ANNEXE

- I. Modalités de mise en place des écarts de transposition prévus à l'article 5 D du protocole d'accord collectif relatif à l'astreinte de l'Etablissement Centre-Est de l'U.E.S. VEOLIA EAU – Générale des Eaux.

Les salariés indemnisés à l'acte dans le cadre de l'astreinte mais pour lesquels les dispositions nouvellement prévues sont moins favorables se verront attribuer un écart de transposition à l'acte calculé comme suit :

En 2012, un salarié percevait une indemnité d'astreinte à l'acte pour une semaine type égale à 242€ bruts.

En 2013, avec la mise en œuvre des nouvelles indemnités prévues par l'accord, celui-ci se voit attribuer à l'acte 220.05€ bruts.

Le différentiel à l'acte sera égal à $242 - 220.05 = 21.95$ € bruts.

Les salariés qui étaient titulaires d'une indemnité fixe mensuelle dans le cadre de l'astreinte et pour lesquels les dispositions nouvellement prévues sont moins favorables se verront attribuer un écart de transposition fixe mensuel calculé comme suit :

La situation d'un salarié sur la période de référence avant la nouvelle organisation était la suivante :

Nombre d'astreinte montée	7
Montant fixe mensuel perçu au titre de l'astreinte	300€
Montant annuel perçu au titre de l'astreinte	3 600€ (A)

En 2013, la situation du salarié est la suivante :

	Situation projetée	Situation Réelle (Ex 1)	Situation Réelle (Ex 2)
Nombre d'astreinte	7	10	6
Montant brut de l'astreinte à l'acte	250€	250€	250€
Montant brut annuel	1 750€ (B)	2 500€	1 500€
Ecart brut annuel fixe (E=A-B)	$3\,600\text{€} - 1\,750\text{€} = 1\,850\text{€}$	$3\,600\text{€} - 1\,750\text{€} = 1\,850\text{€}$	$3\,600\text{€} - 1\,750\text{€} = 1\,850\text{€}$
Ecart brut mensuel fixe (=E/12)	$1\,850\text{€} / 12 = 154\text{€}$	$1\,850\text{€} / 12 = 154\text{€}$	$1\,850\text{€} / 12 = 154\text{€}$
Montant annuel brut perçu	3 600€	4 350€	3 350€
Différentiel annuel	0€	$4\,350\text{€} - 3\,600\text{€} = + 750\text{€}$	$3\,350\text{€} - 3\,600\text{€} = -250\text{€}$ (le différentiel négatif est ramené à 0 pour le salarié Cf. article 5.D)


 M. L. J. F. Y.

II. Modalités d'application des dispositions relatives à l'acquittement des alarmes prévues à l'article 5 E du protocole d'accord collectif relatif à l'astreinte de l'Etablissement Centre-Est de l'U.E.S. VEOLIA EAU – Générale des Eaux.

Afin de couvrir l'indemnisation des interventions relatives à l'acquittement des alarmes (sauf alarmes en série) et de compenser la pénibilité, une forfaitisation a été mise en place comme suit :

Au cours de sa semaine d'astreinte, un salarié a été amené à acquitter 1 alarme entre 22h et 6h du matin. Cette alarme sera à indiquer sur sa FET et donnera lieu au versement d'une indemnité égale à 15 minutes au taux horaire de nuit du salarié.

Par ailleurs, au cours de cette même semaine, le salarié a été amené à acquitter, entre 22h et 6h du matin, des alarmes en rafale dues à des circonstances exceptionnelles. Pour cette série d'alarmes, le salarié se verra indemnisé au temps réellement passé à l'acquittement desdites alarmes après validation de son Responsable/ Directeur de Service.

III. Modalités de mise en place de la compensation financière pour les cas de réduction de la fréquence d'astreinte à l'acte prévue à l'article 5 F du protocole d'accord collectif relatif à l'astreinte de l'Etablissement Centre-Est de l'U.E.S. VEOLIA EAU – Générale des Eaux.

Au cours de l'année 2012, un salarié avait une fréquence d'astreinte annuelle égale à 11 semaines type.

Au cours de l'année n , la fréquence d'astreinte annuelle est de 7 semaines type.

Au cours du premier trimestre de l'année $n+1$, la compensation sera calculée comme suit :

11 semaines (année 2012) – 7 semaines (année n) = 4 semaines de différence.

Compensation à hauteur de 50% = 2 semaines type.

Le salarié bénéficie d'une indemnité d'astreinte à l'acte égale à 220€ bruts.

Il percevra donc, au cours du premier trimestre de l'année $n+1$, une compensation financière égale à 440€ bruts.