

**ACCORD RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL
POUR LE PERSONNEL DE QUART DE L'USINE DE ST FONTS
de la SOCIÉTÉ MET'Epur appartenant à
l'UES Établissement VE CGE Centre Est**

Entre:

La Direction de l'Établissement Centre-Est de l'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX, représentée par Monsieur Didier BENARD, Directeur de la Région Centre-Est,

D'une part,

Et:

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Établissement Centre-Est de l'UES VEOLIA EAU -GENERALE DES EAUX:

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Jérôme GARECHE,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Antoine AZZARONE,

Le syndicat CGT représenté par Monsieur Hervé POULAT,

D'autre part,



PRÉAMBULE

A la suite de l'adjudication du nouveau marché de concession de l'Usine de St Fons à compter du 12 octobre 2024 à la société MET'Epur, filiale intégrée à l'UES VEOLIA EAU CGE, l'organisation du travail des équipes doit être aménagée pour répondre à ses engagements contractuels et notamment concernant le personnel de quart qui travaille 24h/24 et 7j/7.

Une organisation en 3x8 de l'équipe de conduite, c'est-à-dire 3 équipes successives sur 24 heures 7 jours sur 7, est déjà existante mais doit être adaptée aux nouvelles spécificités et exigences locales contractuelles dont les modalités nécessitent d'être formalisées dans le cadre d'un accord collectif.

Le présent accord a pour objet d'accompagner l'organisation du travail du personnel de quart sur deux périodes:

- à compter du 1er janvier 2025 : formalisation de l'organisation actuelle du travail posté (3 personnes par équipe et 5 équipes) avec une revalorisation de la rémunération et de l'indemnisation des agents postés ;
- au 1er janvier 2026 au plus tard, une fois les problématiques de supervision et d'automatisme sur l'usine résolues : nouvelle organisation du travail posté avec 5 équipes de deux personnes, mise en place de deux équipes de remplaçants et évolution de la carrière des agents postés.

Article 1- Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de quart travaillant sur le site de l'usine de St Fons dont les présentes dispositions se substituent à toutes autres dispositions préexistantes portant sur ce thème.

Les dispositions du présent accord prévalent sur celles ayant le même objet de la convention collective applicable ou de l'accord de branche ou de tout autre accord collectif.

Aussi, le présent accord se substitue dès sa prise d'effet à tous autres modes d'organisation et de décompte du temps de travail du personnel de quart travaillant sur le site de l'usine de St Fons, résultant d'accords collectifs (de branche, d'entreprise ou d'établissement), d'usages ou de mesures générales de toute nature et aux contreparties qui leur sont associées ayant le même objet.

Les avantages créés par le présent accord ne peuvent donc se cumuler avec des avantages identiques qui résulteraient de dispositions légales, conventionnelles, d'accords collectifs ou des pratiques équivalentes antérieures.

En cas de contradiction avec des dispositions antérieures relatives à l'aménagement et l'organisation du temps de travail du personnel concerné, seules les dispositions du présent accord seront applicables.

Les dispositions du présent accord forment un ensemble équilibré qui ne saurait être mis en œuvre ou dénoncé de manière partielle ou fractionnée.

Le présent accord devient donc le texte de référence exclusif sur les modalités d'organisation du travail du personnel de quart sur le site de St-Fons et sur les avantages en découlant.

Article 2 - Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Les deux articles suivants sont présentés à titre informatif. La plage horaire de nuit et la définition de travailleur de nuit demeureront conformes aux définitions légales si celles-ci sont amenées à évoluer.

2.1 Définition de la plage horaire du travail de nuit

Le travail de nuit correspond au travail réalisé entre 21 heures et 6 heures du matin.

2.2 Définition du travailleur de nuit

Selon les dispositions légales, répond à la définition du travailleur de nuit le salarié qui :

- soit, accomplit au moins 2 jours par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de temps de travail entre 21 heures et 6 heures ;
- soit, accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures du matin.

TITRE I - ORGANISATION DU TRAVAIL 7 JOURS SUR 7 ET 24 HEURES SUR 24

Chapitre I.1 - Organisation actuelle du travail des salariés postés en 3x8 (entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025 au plus tard)

Actuellement, les cycles sont programmés pour des équipes constituées chacune de 3 personnes : un premier de quart, un deuxième de quart et un troisième de quart. Il n'y a pas d'équipe de remplaçants.

Article I.1.1 - Planning prévisionnel des salariés postés

I.1.1.1. Principes

Les horaires de travail des salariés postés sont actuellement répartis sur un cycle de 25 jours calendaires selon l'organisation et la programmation indicatives mentionnées en Annexe 1 du présent accord.

En fonction des besoins d'organisation et des nécessités de service et sous réserve de ne pas déroger aux dispositions légales ou conventionnelles nécessitant un avenant au présent accord, les plannings pourront être modifiés par la Direction après avoir informé et consulté les instances représentatives du personnel sur les modifications relevant de leurs compétences.

Dans le cadre du travail posté continu, il est précisé que les jours travaillés se succèdent y compris les dimanches et les jours fériés qui constituent des jours normalement travaillés pour ces équipes.

Afin de répondre aux nécessités de l'exploitation sur l'intégralité de l'année, il est prévu que 5 équipes travaillent selon ce cycle de poste.

MP.







I.1.1.2. Rémunération

La rémunération de base, hors primes, est lissée mensuellement afin d'assurer à chaque salarié une rémunération régulière, indépendante du temps de travail réellement effectué.

I.1.1.3. Entrées et sorties en cours de cycle

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé la totalité de la période de référence, sa rémunération sera calculée sur la base du temps réellement effectué au cours de la période considérée.

Article I.1.2 - Repos compensateur et jours de repos supplémentaires

La programmation du cycle de travail exécuté sans période de suspension conduit à un horaire hebdomadaire moyen de 33,60 heures par semaine (temps de pause inclus) calculé comme suit:

Nombre de jours travaillés sur la période de 25 jours calendaires= 15

Nombre de semaines/période de 25 jours= $25/7=3.571$

Nombre de jours travaillés/semaine= $15/3.571=4.20$

Nombre d'heures théoriques travaillées (temps de pause inclus)/jour=8

*Nombre d'heures (temps de pause inclus) moyen par semaine= $4.2*8=33.60$.*

Pour autant, cet horaire hebdomadaire moyen (temps de pause inclus) est rémunéré sur la base d'un temps complet de 35 heures par semaine.

Il est par ailleurs accordé deux jours de repos supplémentaires sur l'année en compensation du travail posté et de nuit. Ces dispositions prévalent sur toutes autres dispositions ayant le même objet.

Enfin, tout poste réalisé un jour férié autre que le 1er mai conduit à l'attribution d'un repos compensateur de 100% de la durée du travail effectuée ce jour-là.

Article I.1.3 - Temps de douche

Les temps de douche du personnel de quart sont compris dans le temps de travail.

Article I.1.4 - Passage de consignes

Le passage de consignes donne lieu pour le Chef de poste qui débute son poste à une indemnisation forfaitaire équivalente à 15 minutes de rémunération par poste travaillé.

Article I.1.5 - Pause rémunérée en postage

Pendant les cycles de postage en 3x8, la pause de 20 minutes obligatoire accordée n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Cependant au regard des contraintes du poste, elle est indemnisée à hauteur de 20 minutes de rémunération dans le cadre de l'horaire hebdomadaire moyen de 33,60 heures (conformément aux dispositions prévues à l'article I.1.2 du présent accord).

Pour toutes les autres équipes (non postées) sur l'usine de St Fons, les périodes de pause demeurent non indemnisées.

Article I.1.6 - Les congés payés annuels

La direction prend les dispositions techniques qui s'imposent pour permettre aux salariés postés et remplaçants de postés de bénéficier de 36 jours ouvrés de congés payés annuels accordés aux salariés travaillant selon un horaire journalier du lundi au vendredi.

Cet avantage conventionnel correspond à 7 semaines de congés payés et un jour ouvré.

Compte tenu de la spécificité de leur organisation du travail, les jours de congés des agents postés sont décomptés au réel des jours qui auraient dû être travaillés dans l'outil de gestion des temps, samedi, dimanche et jours fériés compris.

Article I.1.7 - Horaires exceptionnels de jour

Pour les formations professionnelles organisées en journée, la direction veillera à ce qu'elles puissent être regroupées sur une même période, de manière à ne pas perturber le cycle de travail. Ces formations seront organisées dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au temps de repos

Il en est de même pour les réunions de service, séminaires et rencontres professionnelles de toutes nature amenant à solliciter les salariés en journée.

Article I.1.8 - Communication avec le service

Les cycles planifiés conduisent à programmer régulièrement l'activité pendant les horaires journaliers des autres salariés intervenant sur l'usine. C'est le cas des postes de matin et d'après-midi. Ces périodes permettent aux salariés postés de pouvoir échanger directement avec leur hiérarchie ainsi qu'avec les collègues des autres services.

Chapitre I.2 - Organisation nouvelle du travail des salariés postés en 3x8 avec la mise en place de deux équipes de remplaçants (à compter du 1er janvier 2026 au plus tard)

Article I.2.1 - Mise en place d'équipes successives composées de 2 personnes

A compter du dernier trimestre 2025 et au plus tard au 1er janvier 2026, une fois les problématiques de supervision et d'automatisme résolues, une nouvelle organisation du travail posté sera mise en place avec des équipes successives composées de 2 personnes (Un Chef de quart et un Adjoint au chef de quart), contre 3 personnes dans l'organisation initiale.

Article I.2.2 - Mise en place des remplaçants de salariés postés

Deux équipes de remplaçants, également composées d'un Chef de quart et d'un Adjoint au Chef de quart, verront leur activité planifiée en horaire de journée de la même manière que le reste du personnel d'exploitation de l'usine travaillant en journée.

A titre indicatif, cet horaire est réparti à ce jour du lundi au vendredi : de 8 heures à 12 heures puis de 13 heures à 16 heures.

Ces équipes de remplaçants de salariés postés ne seront pas assujetties à l'astreinte comme le personnel de jour.

Ils seront avant tout sollicités pour assurer les périodes de remplacement planifiables des personnels de quarts (congrés, récupérations, formation) mais ils présentent aussi la particularité de se tenir prêts à intégrer un cycle de poste en cours afin de pourvoir aux remplacements nécessaires au sein des équipes postées pour assurer la continuité du service. Ces remplacements non planifiés se feront sous réserve de respecter un délai de prévenance de 24h00 minimum.

Ces remplacements seront organisés au regard des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et du temps de repos et en tenant compte également, dans la mesure du possible, des considérations d'ordre personnel des salariés concernés.

De ce fait, pendant les périodes de poste, les dimanches et jours fériés constitueront des jours normalement travaillés pour ces salariés.

La répartition de l'horaire est susceptible d'évoluer en raison des nécessités du service. Une telle évolution sera réalisée conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les équipes de remplaçants bénéficieront de la prime de poste mensuelle fixe et de l'indemnité journalière en fonction des postes montés, prime et indemnité précisées ci-dessous.

Outre le renfort pour les équipes de jour dans la fiabilisation du process et le réglage des installations, la mise en place des équipes de remplaçants permettra d'envisager plus facilement une sortie progressive du travail posté pour les collaborateurs qui ne souhaitent plus travailler en 3*8.

Article I.2.3 - Mise en place d'un nouveau planning prévisionnel des salariés postés

Il est convenu entre les parties au présent accord de constituer un groupe de travail afin de réfléchir à une éventuelle évolution du cycle de travail tel qu'il existe à ce jour (périodes du cycle, horaires, durée du travail matin/après-midi/nuit...).

Cette réflexion du groupe de travail, validée par la Direction, pourrait donc conduire à une modification du planning prévisionnel en annexe 1.

La répartition du cycle, horaires et planning de travail du personnel posté est par ailleurs susceptible d'évoluer en fonction des nécessités de service.

Toute évolution du planning prévisionnel des salariés postés sera mise en œuvre conformément aux dispositions légales et conventionnelles.



TITRE II - LES CONTREPARTIES FINANCIÈRES ET INDEMNITÉS

En plus des dispositions déjà mentionnées, concernant le traitement des pauses pour le personnel posté, ainsi que le paiement 35h pour 33,60 heures effectuées, des mesures d'accompagnement complémentaires sont prises en vue d'inciter les salariés volontaires à entrer en équipe postée ou de remplaçants de postés ainsi que de se maintenir dans ces équipes.

Article II. 1 - Prime de postage

A compter du 1er janvier 2025, les salariés postés en 3*8 bénéficient d'une prime de postage mensuelle fixe d'un montant revalorisé comme suit :

- 300€ bruts par mois.

En cas d'entrée ou de sortie dans le champ d'application de l'accord en cours de mois, la prime de postage est versée au prorata de la période entrant dans le champ d'application.

La prime de postage est versée pendant les périodes d'absence pour maladie, congé maternité, congé paternité, accident du travail ou maladie professionnelle dès lors qu'il y a lieu à un maintien de salaire par l'employeur. Le versement de la prime est suspendu pendant toutes les périodes d'absence non rémunérées comme tous les autres éléments de rémunération. Autrement dit, en cas d'absence au travail non rémunérée, quelle qu'en soit la cause, la prime sera proratisée en fonction du temps de l'absence.

La prime de postage est maintenue pendant les journées de formation et les périodes de travail organisées en journée pour autant que le salarié concerné demeure dans une équipe postée.

La prime de postage est maintenue pendant les périodes de congés payés.

Le montant de la prime de postage telle que fixé par le présent accord pour l'année 2025 sera revalorisé comme suit sur les 2 prochaines années:

- 330€ bruts au 1er janvier 2026,
- 360€ bruts au 1er janvier 2027.

Il sera ensuite indexé sur la valeur du point défini au titre de la NAO négociée au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux à partir de l'année 2028.

Les remplaçants d'agents postés qui seront mis en place lors du passage à l'organisation des équipes avec 2 personnes bénéficieront également de cette prime de quart.

Article II. 2 - Indemnité journalière de présence

Les salariés réalisant une prise de poste perçoivent une indemnité journalière de présence en postage de :

- 12 € bruts pour une prise de postage du matin,
- 5€ bruts pour une prise de postage l'après-midi,
- 25 € bruts pour une prise de postage de nuit.

Les montants des indemnités journalières de présence en poste tels que fixés par le présent accord pour l'année 2025 seront indexés sur la valeur du point défini au titre de la NAO négociée au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux à partir de l'année 2026.

Article II. 3 - Cumul de la prime de postage et de l'indemnité journalière de présence

Le cumul de la prime de postage de 300€ bruts par mois (valeur au 1er janvier 2025) et de l'indemnité journalière de présence dans les conditions d'attribution précitées conduisent au montant mensuel moyen calculé théoriquement en annexe 2 du présent accord soit une valeur moyenne mensuelle théorique de 501€ bruts.

Il est tenu compte dans cette hypothèse de calcul d'une prise de 38 jours de congés (36 jours de congés payés et 2 jours de congés supplémentaires) et d'absence diverses à hauteur de 8 jours dans l'année.

Il est expressément souligné que ce calcul est basé sur une année pleine de travail et un décompte des 38 jours de congés opéré de manière équilibrée entre les trois temps des quarts (matin / après-midi / nuit). Si un collaborateur est amené à poser plus de nuit ou plus de matin en congés, le montant mensuel moyen théorique indiqué serait différent et varierait à la baisse ou à la hausse.

Dans l'hypothèse où le volume d'absences diverses à l'initiative de la direction (formation...) serait supérieur aux 8 jours intégrés au calcul théorique, il en sera tenu compte pour ne pas pénaliser le salarié (octroi de l'indemnité journalière qui aurait dû être versée au regard du planning sur ces absences à l'initiative de la direction excédant 8 jours)

Article II.4 - Prime de remplacement

La prime de remplacement d'un premier de quart par un second ou un troisième de quart est revalorisée et passe d'un montant de 15€ bruts à un montant de 25€ bruts.

Article II. 5 - Revalorisation salariale

Afin de répondre à la demande collective de revalorisation salariale, il a été convenu d'octroyer un écart individuel supplémentaire de 50€ bruts versés sur 13.5 mois à chacun des 11 salariés ex-SAUR, ceci dès le 1er janvier 2025.

Cela représente une augmentation annuelle de 675€ bruts pour chacun des agents postés concernés.

Article II. 6 - Indemnité de panier

Les salariés postés bénéficient d'une indemnité de panier d'une valeur revalorisée à hauteur 12€ pour toute journée postée entièrement travaillée.

Cette indemnité de panier est justifiée par un repas nécessairement pris sur l'usine en raison de la durée de la pause réduite sur une période postée.

Cette indemnité de panier n'est pas versée pendant les périodes travaillées selon l'horaire journalier, notamment pour les équipes de remplacement. Le salarié bénéficie dans ce cas d'un titre restaurant dans les mêmes conditions que le personnel de jour.

HP.

Titre III - CARRIERE DU PERSONNEL POSTE

Actuellement, la classification du personnel de quart est la suivante:

Poste occupé	Classification conventionnelle
Premier de Quart	4.2
Deuxième de Quart	4.1
Troisième de Quart	3

Compte tenu du travail en mode dégradé ne permettant pas d'évaluer correctement les compétences des collaborateurs de quart et compte tenu des formations en cours de déploiement, il a été convenu de faire évoluer la classification des agents postés lors de la mise en place de l'organisation du travail en équipe de 2 personnes.

Il y aura ensuite une nouvelle évolution de la classification du personnel de quart vers la classification cible, en fonction de l'évaluation des compétences réalisée, après deux années maximum sur le poste, sur validation de la Direction du Territoire et des Ressources Humaines.

Cette nouvelle classification sera ainsi la suivante pour le personnel de quart présent à la date de signature du présent accord:

Poste occupé	Classification conventionnelle au passage au 5*2	Classification conventionnelle au plus tard 2 ans après le passage au 5*2
Chef de Quart	4.3	5.1
Adjoint au Chef de Quart	4.2	4.3

Ces évolutions seront accordées en dehors de l'enveloppe annuelle des promotions individuelles et sur la base de la cartographie établie en annexe 3 du présent accord.

TITRE IV- MODALITES DE PRISE EN COMPTE DES IMPERATIFS DE PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE

Article IV. 1 - Mesures d'organisation

Les mesures destinées à améliorer la sécurité et les conditions de travail des salariés sont notamment les suivantes:

- l'ordre des postages, le matin, l'après-midi puis la nuit avant les jours de repos correspond au rythme physiologique recommandé pour travailler en 3x8 ;
- un temps d'échange est prévu entre les équipes qui se succèdent ;

- au sein de l'usine, une cuisine équipée et un réfectoire permettent de bénéficier de pauses dans de bonnes conditions.

Article IV. 2 - Surveillance médicale adaptée et inaptitude

Le travailleur posté remplissant les conditions de travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée.

Il bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur.

Dans le cadre de ce suivi, le médecin du travail peut prescrire des examens médicaux complémentaires.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le salarié inapte au travail posté sera transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude ne pourra être prononcée qu'à condition de justifier de l'impossibilité de lui proposer un ou plusieurs postes de jour aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ou du refus du salarié d'accepter le ou les postes proposés.

Article IV. 3 - Compte professionnel de prévention

Le travail de nuit constituant un facteur de pénibilité, le travailleur de nuit accumule des points sur son compte professionnel de prévention (C2P) pour chaque année au cours de laquelle il remplit les conditions d'octroi définies ci-après, en l'état actuel de la réglementation.

Ainsi, tout salarié travaillant en postage au moins 1 heure entre minuit et 5 heures du matin et au minimum 30 nuits par an voit son compte professionnel de prévention alimenté en points.

Le capital de points acquis sur ce compte peut permettre de:

- suivre une formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ;
- valider des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse pour pouvoir partir plus tôt à la retraite ;
- financer un projet de reconversion professionnelle.

Le régime des comptes professionnels de prévention (C2P) évoluera conformément à la législation en vigueur.

MP.

KG

→

J

Article IV. 4 - Modalités de prise en compte de la vie personnelle

IV. 4.1 - Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Les mesures suivantes sont mises en place afin de faciliter l'équilibre vie professionnelle et la vie personnelle:

- Partage de l'horaire de nuit entre cinq équipes de manière à minimiser le postage de nuit et favoriser l'organisation de la vie privée.
- 10 jours de repos sont accordés par période de 25 jours calendaires, ce qui est plus favorable qu'un week-end de 2 jours par semaine, comme c'est le cas pour le personnel de jour.

IV. 4.2 - Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation

La considération du genre n'est pas retenue par la Direction :

- pour embaucher un salarié sur du travail posté conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

IV. 4.3 - Sortie du postage

- Le salarié de nuit qui souhaite occuper un poste de jour bénéficie d'une priorité d'emploi sur le territoire Rhône Saône Confluence et les territoires limitrophes ;
- Dès lors que le travail de nuit deviendrait incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfant ou prise en charge d'une personne dépendante), le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit.

Quelle que soit l'origine de la sortie du postage, ce changement engendrera la fin de l'application de toutes les dispositions d'accompagnement prévues dans le présent accord, notamment le repos compensateur, les jours de congés supplémentaires et la prime de postage.

HP.







TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article V. 1. Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025 et pour une durée indéterminée, sous réserve de remplir les conditions de validité prévues par le Code du travail.

Article V. 2. Modification de l'accord

Toutes dispositions modifiant les règles et/ou avantages collectifs ou individuels applicables personnel, tels qu'ils résultent du présent accord et qui feraient l'objet d'un accord entre les parties signataires donneront lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article V. 3. Notification de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Article V. 4. Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront dans les trois mois de la dénonciation pour négocier un éventuel accord de substitution.

Après le délai de maintien en vigueur prévu par la Loi, la société ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur, sous réserve des éventuels avantages individuels acquis.

Article V. 5. Dépôt légal

En application des articles R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, cet accord sera transmis au CSE de l'établissement Centre-Est de l'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel de l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX par sa diffusion sur l'intranet régional dans l'espace dédié aux accords collectifs.

Il sera aussi déposé par le représentant légal de l'établissement Centre-Est de l'U.E.S VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Un exemplaire sera, par ailleurs, transmis au Greffe du Conseil de Prud'homme de Lyon.

NP.







Fait à Vaulx en Velin, le3.....mars..... 2025, en 6 exemplaires originaux..

Pour la Direction de l'Établissement Centre Est de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux
Monsieur Didier BENARD
Son Directeur Régional,

Pour le Syndicat CFDT,
Monsieur Jérôme GARECHE
Délégué Syndical,

Pour le Syndicat CFE-CGC
Monsieur Antoine AZZARONE
Délégué Syndical,

Pour le Syndicat CGT
Monsieur Hervé POULAT
Délégué Syndical.

Annexe 1: ORGANISATION ET PROGRAMMATION INDICATIVES DU TRAVAIL POSTE

La programmation prévisionnelle comporte à la date de signature du présent accord deux périodes de 8 jours (phases 1 et 2) suivies d'une période de 9 jours (phase 3) soit 15 jours effectivement travaillés sur un cycle de 25 jours calendaires au cours desquels les postes sont fixés comme suit :

- Phase 1 : matin, après-midi, après-midi, nuit, nuit, repos, repos, repos,
- Phase 2 : matin, matin, après-midi, nuit, nuit, repos, repos, repos,
- Phase 3 : matin, matin, après-midi, après-midi, nuit, repos, repos, repos, repos.

Planning St Fons	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Equipe 1	R	R	R	M	M	A	N	N	R	R	R	M	M	A	A	N	R	R	R	R	M	A	A	N	N
Equipe 2	R	M	M	A	A	N	R	R	R	R	M	A	A	N	N	R	R	R	M	M	A	N	N	R	R
Equipe 3	M	A	A	N	N	R	R	R	M	M	A	N	N	R	R	R	M	M	A	A	N	R	R	R	R
Equipe 4	A	N	N	R	R	R	M	M	A	A	N	R	R	R	R	M	A	A	N	N	R	R	R	M	M
Equipe 5	N	R	R	R	R	M	A	A	N	N	R	R	R	M	M	A	N	N	R	R	R	M	M	A	A

Les prises de poste successives sont organisées de la manière suivante :

- Matin : de 4 heures 8 heures puis de 8 heures 20 à 12 heures ;
- Après-midi : de 12 heures à 16 heures puis de 16 heures 20 à 20 heures ;
- Nuit : de 20 heures à 00 heure puis de 00 heure 20 à 4 heures.

HP-







**ANNEXE 2- Calcul théorique du montant mensuel moyen relatif au cumul de l'indemnité de
postage et de l'indemnité journalière de présence (Article II.3)**

Personnels de quart : explications du calcul de la prime de quart

Heures théoriques par an	Nb heures par cycles : 15 jours x 8 heures	120,00
	Nb semaines par cycle	3,57
	Heures travaillées en moyenne par semaine et par agent	33,60
	Nb semaines théoriques par an	52,00
	Heures théoriques de présence par an	1747,20

Valorisation de la prime variable par cycle			
Quart	Nb par cycle	valeur en €	Total / cycle en €
MATIN	5	12	60 €
AP MIDI	5	5	25 €
NUIT	5	25	125 €

Calcul du nb de jours de postes par an avec prise en compte repos/congés	Heures de CP par an : 38 jours x 8h	304,00
	Heures absences diverses : 8 jours x 8h	64,00
	Heures de dispo de quart / personne et par an	1379,20
	Jours dispo par an pour le quart / personne : 1 jour = 8h	172,40

Total théorique par cycle	210 €
---------------------------	-------

Valeur lissée par mois de paie	201 €
--------------------------------	-------

Montant forfaitaire mensuel	300 €
-----------------------------	-------

Lissage par rapport à la paie	Nb cycle de quart théorique par an : 1 cycle = 15 jours quarts	11,49
	Lissage nb cycles par mois de paie : 12 mois par an	0,96

Total mensuel moyen	501 €
---------------------	-------

LJP-

✍

→

✍

Annexe 3- CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES POUR UN CHEF DE POSTE ET UN ADJOINT AU CHEF DE POSTE

Typeologie	Activité	Lien Poste de poste	Gestes délégués	Non évaluable en janvier 2025 pour des raisons techniques	Niveau requis min Chef de Quart	Niveau requis min Adjoint chef de Quart
CONNAISSANCES DE LA STATION		Organisation de l'activité	Connaissances des procédés et équipements de la station		4	3
		Organise et priorise l'activité pour le binôme			4	non concerné
		Partie "traitement de l'eau" pour chef de quart	Suit les paramètres process		4	3
		Partie "traitement de l'eau" pour chef de quart	Ajuste les réglages process		4	3
		Partie "traitement de l'eau" pour chef de quart	Réalise le 1er diagnostic de dysfonctionnement		4	3
		Partie "traitement des boues" pour chef de quart	Optimise le traitement des boues		4	2
		Partie "traitement des déchets" pour chef de quart	Pilote le remplissage des bennes à déchets		4	2
		Coordination de l'activité pour chef de quart	Participe aux réunions pour coordonner les activités		4	non concerné
TOURNÉES TERRAIN	UF1 - COLLECTEURS, PRETRAITEMENT, DESSABLEURS	Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle et fonctionnement des ponts dessableur		4 tolérance 3	3 tolérance 2
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle et fonctionnement ponts décanteur		4 tolérance 3	3 tolérance 2
	UF 2 UNITES BIO	Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle et fonctionnement des pompes à écumes + entretien goulottes		4 tolérance 3	3 tolérance 2
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle visuel des bassins et répartition de l'air		4 tolérance 3	3 tolérance 2
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle et fonctionnement des ponts suceurs		4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle et fonctionnement de la recirculation		4	3
	UF 3 - ÉPAISSISSEURS, CENTRIFUGEUSES ET FOURS	Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle bâches de répartition		4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Réalisation d'un profil épaisseur		4 tolérance 3	3 tolérance 2
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle des surverses + réglage des soutirages		4 tolérance 3	3 tolérance 2
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle, fonctionnement et entretien de l'épaisseur dynamique	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Vérification injection Chlorure ferreux		4 tolérance 3	3 tolérance 2
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle général des bâches 70 et 120 m3		4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle général des préparantes polymère Zone F et Zone Incinération	non évaluable pour les fours	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle, réglages et fonctionnement des centrifugeuses (bruit, couple, VR, injection du polymère)		4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle des différents organes de la chaudière (tournée chaudière)	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle électrofiltres	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle injection des réactifs (Ammoniac, Bicarbonate, Charbon actif)	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle et fonctionnement des SAS de résidu de fumée	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle zone supérieure fours	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Pilotage des fours	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Pilotage du traitement des fumées	non évaluable actuellement	4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Connaissance des conditions de fonctionnement de l'analyseur des fumées	non évaluable actuellement	4	3
	UF 4 - DESODORISATION	Tournées terrain + interventions sur les équipements	Surveille le fonctionnement de la désodorisation		4	non concerné
	UF 5 - BIOTYR, FLOTTATION, MULTIFLO	Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle général des préparantes polymère Flottateur et Multiflo		4	3
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Réglage des rolamètres + purges eau blanche		4	3
MÉTROLOGIE	SONDES AUTRES	Tournées terrain + interventions sur les équipements	Contrôle des flottateurs		4 tolérance 3	3 tolérance 2
		Tournées terrain + interventions sur les équipements	Nettoyage des sondes		4 tolérance 3	3 tolérance 2
ANALYSES	PRÉLEVEMENTS	Tournées terrain + interventions sur les équipements	Réalise les prélèvements de pilotage et d'auto-surveillance		4 tolérance 3	3 tolérance 2
			Acquisition et réarmement		4	4
INSTRUMENTS			Réalise le 1er diagnostic électrique		3	3
			Reporting cahier de Quart		4	3
			Faire les demandes d'intervention		4 tolérance 3	non concerné
			Connaissance des tournées		4	3
			Coordonner le pilotage de la station en lien avec les services MTN, PROCESS en fonction des résultats labo et des pannes éventuelles		4	non concerné
		Respect des règles QHSE	Vigilance partagée		4	4

Total 164 à 175 points 107 à 117 points

	vide	Je n'ai pas besoin de maîtriser ce geste / ce n'est pas prévu
0	0	Je n'ai pas été formé
1	1	Grand Débutant : j'ai déjà une connaissance pratique mais j'ai systématiquement besoin de supervision pour vérifier si le résultat est OK ou KO.
2	2	En cours de progression : Je sais produire mais de qualité variable OK/KO, j'ai besoin fréquemment de supervision. Je sais alerter en cas de difficulté.
3	3	Autonome : Je suis autonome dans la majorité des situations. Je sais produire avec la qualité et dans le délai attendu.
4	4	Expert : Je suis expert, je peux intervenir pour des cas complexes et former les autres.

MP.

TE

Handwritten mark

Handwritten mark