

ACCORD REGIONAL RELATIF A L'ASTREINTE DE L'ETABLISSEMENT SUD DE L'U.E.S VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX.

Préambule et objet de l'accord

Les sociétés constitutives de l'établissement Sud de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux sont titulaires de contrats portant sur la production, la distribution et l'assainissement de l'Eau. Ces activités mettent à la charge de ces sociétés une obligation de continuité et de permanence du service afin de garantir aux clients la disponibilité et la qualité du service fourni.

Le dispositif d'astreinte est nécessaire pour garantir cette obligation.

Les salariés de ces sociétés ayant désormais un statut commun, il est nécessaire que les modalités d'astreinte soient homogénéisées et prennent en compte les évolutions technologiques et d'organisation ainsi que les nouvelles exigences des collectivités.

Le présent accord a pour objet de :

- fixer les modalités d'organisation et d'indemnisation applicables au dispositif d'astreinte
- Définir et encadrer les modalités de récupération en temps afin de garantir aux salariés assurant l'astreinte un temps de repos minimum respectant la santé et la sécurité.

Le présent accord s'articule autour de deux parties principales :

- 1^{ère} partie : Organisation et indemnisation de l'astreinte au sein de l'établissement Sud
- 2^{ème} partie : Principe de raccordement et prise en compte de certaines situations particulières

JJC LC
\$ AG RN
PF

1^{ère} partie

Organisation et indemnisation de l'astreinte au sein de l'établissement Sud

Article 1 – Définition de l'astreinte

L'astreinte est destinée à permettre d'assurer tous les jours, 24 heures sur 24, la continuité 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 a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans un délai court. Le temps consacré à cette intervention est considéré comme du temps de travail effectif, y compris le temps de déplacement.

Le salarié reste libre d'avoir des occupations personnelles pendant l'astreinte dans un périmètre géographique ou dans la limite d'un délai d'intervention déterminé par son Directeur d'Agence ou par sa Direction Régionale.

Par nature les travaux nécessitant une intervention durant l'astreinte sont 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.

L'astreinte fait partie intégrante de notre métier.

Article 2 - Les niveaux d'organisation de l'astreinte

Les principes d'organisation « historiques » qui régissent l'astreinte ont aujourd'hui évolué en fonction des organisations et des moyens techniques.

Au-delà des niveaux d'astreinte « Régionale » et « Agence », non visés par le présent accord, on peut identifier, dans une organisation cible de type astreinte descendante, 3 niveaux d'astreinte correspondant aux catégories suivantes :

2.1 - Le niveau « Responsable d'astreinte »

Il est en charge de la réception et du filtrage des appels téléphonique des abonnés, du CSC et/ou du prestataire assurant l'astreinte téléphonique régionale.

Il analyse la demande, puis décide d'envoyer, ou pas, l'équipe d'intervention. Pour cela il peut être amené à rappeler directement le client, ou l'astreinte de niveau « Agence » ou « Régionale », voire à se déplacer sur les lieux pour analyser lui-même la situation. En outre, il assure l'organisation et le suivi des équipes et des interventions sur le terrain, ainsi que le reporting au niveau de l'astreinte « Agence » ou « Régionale ».

JLc
§
LC
AG
RN
FF

2.2 - Le niveau « Astreinte Intervention »

Il est constitué des équipes d'intervention ou de réparation sur le terrain, lesquelles sont généralement appelées par le niveau « Responsable ».

2.3 - Le niveau « Astreinte Télésurveillance ou Electromécanique ».

Il est constitué des salariés chargés de recevoir les appels de la télésurveillance (voire du niveau Responsable dans des cas particuliers), de les prioriser, puis d'assurer le dépannage des installations correspondantes.

Indépendamment des éventuelles interventions effectuées sur le terrain, au même titre que les agents d'astreinte intervention, les agents en charge de ce niveau d'astreinte consacrent également du temps à acquitter les alarmes ou à dépanner depuis leur domicile.

Article 3 - Principes de déroulement de l'astreinte

L'astreinte est hebdomadaire.

Pour l'ensemble de l'Etablissement Sud, elle débute un jour de semaine (Lundi à Vendredi à 8h) et s'achève le même jour de la semaine suivante à 8h.

Les plannings sont établis au minimum pour une période trimestrielle au sein de chaque agence ou service. Ils sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins un mois à l'avance pour le trimestre à venir.

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

En cas d'absence imprévue d'un salarié qui devait monter l'astreinte (maladie, accident), le responsable hiérarchique procédera au réaménagement du planning. Cette adaptation se fera :

- suivant des règles locales si elles existent
- privilégiant l'accord entre 2 salariés
- en sollicitant le volontariat

Si aucune des solutions ci-dessus n'a pu être mise en place, le responsable hiérarchique désignera la personne suivante figurant sur le planning et réaménagera le planning ainsi modifié.

Article 4 – indemnisation de l'astreinte

Sur la base du schéma d'organisation défini à l'article 2, le dispositif d'indemnisation commun à toutes les sociétés de l'Etablissement Sud de l'UES s'articule autour des principes suivants :

- une indemnisation fondée sur le nombre d'astreintes effectivement assurées : « à la vacation »
- une indemnité de base commune pour tous les salariés astreints
- des indemnités complémentaires liées à la spécificité du type d'intervention (ou du niveau d'astreinte)

JLC
CC
RN
AG
PF
S

4.1 - Indemnité de base :

Celle-ci rémunère la sujétion d'astreinte proprement dite qui consiste à être joignable à toute heure et être en mesure d'intervenir dans des délais courts. Cette contrainte est identique quelle que soit la catégorie professionnelle, le niveau hiérarchique ou la responsabilité prise.

Cette indemnité se décompte en taux journaliers :

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

Soit un total de 9 taux pour une semaine complète.

Jours fériés tombant en semaine : 3 taux

Jours fériés tombant un samedi ou dimanche : pas de taux supplémentaire

Concernant les 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 25 décembre, voir l'article 6.4.

Au 01/01/2010, le taux journalier de l'indemnité de base est fixé pour toutes les sociétés à 23 € bruts; soit 207 € bruts pour une semaine type complète (9 taux).

4.2 - Indemnités complémentaires liées au type d'astreinte

4.2.1 - Indemnité complémentaire niveau « Responsable d'astreinte »

Cette indemnité est versée en complément de l'indemnité de base, aux agents assurant l'astreinte de niveau « Responsable » telle que définie à l'article 2.1.

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

Le nombre de taux attribués suit les mêmes règles que celles de l'indemnité de base (5 + 4 pour une semaine complète et 2 taux pour un jour férié tombant en semaine) définies à l'article 4.1.

Au 01/01/2010 Le taux journalier de l'indemnité complémentaire niveau « Responsable » est fixé à 8 € bruts, soit 72 € bruts pour une semaine type complète (9 taux).

Cette indemnité complémentaire n'est pas cumulable avec l'indemnité complémentaire de télésurveillance visée à l'article 4.2.2.

4.2.2 - Indemnité complémentaire « Télésurveillance » ou « Electromécanique » (alarmes, téléphone, minitel...)

Cette indemnité est versée en complément de l'indemnité de base, aux agents assurant l'astreinte de niveau « télésurveillance » ou « électromécanique » telle que définie à l'article 2.3.

Elle rémunère forfaitairement le temps passé sur les divers outils nécessaires à la télésurveillance (alphapage, téléphone, ordinateur, minitel, PdA, etc...) pour notamment acquitter les alarmes, analyser la situation, et prioriser les éventuelles interventions nécessitant un déplacement.

JC LC RN
S AG PF

Au 01/01/2010 le taux journalier de l'indemnité complémentaire « télésurveillance » est fixé à **6 € bruts**, soit **54 € bruts** pour une semaine type complète (9 taux).

Le nombre de taux attribués suit les mêmes règles que celles de l'indemnité de base (5 + 4 pour une semaine complète et 2 taux pour un jour férié tombant en semaine) définies à article 4.1.

Il est précisé qu'en cas d'interventions à distance longues et répétées notamment suite à des tempêtes, inondations, orages ou des problèmes d'exploitation importants ou récurrents, le temps d'intervention sera décompté. Le décompte de ce temps devra pouvoir être justifié auprès du responsable en fin de période.

4.3 – Prime annuelle complémentaire liée à la fréquence de la sujétion d'astreinte : « sur prime annuelle de fréquence d'astreinte »

Afin de tenir compte de la fréquence de l'astreinte, il est prévu le versement d'une surprime annuelle de fréquence d'astreinte destinée à majorer le montant des semaines complètes d'astreinte effectuées au delà de 13 sur la même année civile (correspondant au rythme de 1 semaine sur 4).

Cette analyse se fera selon les règles suivantes :

- En comptabilisant le nombre de semaines complètes d'astreinte effectivement réalisées sur l'année civile
- En prenant seulement en compte les semaines d'astreinte effectuées en lien avec l'organisation imposée : absence de salarié, rythme habituel, planning.....

Sont notamment exclues de l'analyse les semaines réalisées dans le cadre d'un accord de remplacement entre 2 salariés ou si pour convenance personnelle un salarié a décidé de ne pas effectuer toutes les astreintes prévues au planning, augmentant ainsi artificiellement le nombre d'astreintes effectuées par les autres salariés.

Modalités de calcul de la « sur prime annuelle de fréquence d'astreinte »

- Chaque semaine complète d'astreinte de rang 14 à 17 donnera lieu à un versement d'une surprime de 31,05 euros bruts /semaine (15% forfaitaire d'une semaine complète d'astreinte de base).
- Chaque semaine complète d'astreinte au-delà du rang 17 donnera lieu à un versement d'une surprime de 62,10 euros bruts /semaine (30% forfaitaire d'une semaine complète d'astreinte de base).

Versement de « sur prime annuelle de fréquence d'astreinte »

Après calculs, ces montants feront l'objet d'un versement annuel forfaitaire en Février de N+1.

4.4 - Synthèse de l'indemnisation de l'astreinte

Afin de clarifier les nouvelles dispositions et d'analyser leur fonctionnement et leur combinaison le tableau ci-dessous précise les situations pour une semaine complète théorique.

	Intervention réseaux	Télésurveillance ou Electromécanique	Responsable
Indemnité de base	207	207	207
Complément "Responsable"			72
Complément "Télésurveillance"		54	non applicable
	207	261	279

JLC
\$

CC
AN
AG
FF

Article 5 - Communication pendant l'astreinte

5.1 - Communications téléphoniques

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 pour lesquelles, en raison des défauts de couverture des téléphones mobiles sur le lieu de résidence du salarié le téléphone fixe reste nécessaire, le salarié bénéficiera de l'indemnisation suivante :

Remboursement forfaitaire mensuel de 12 € sur note de frais, correspondant à :

- la moitié de l'abonnement téléphonique à France Télécom (qui s'élève à ce jour à 16,00 € TTC par mois)
- le reste compensant forfaitairement les communications (environ 2H sur la base du tarif plein France Télécom)

Une liste nominative des salariés visés par cette mesure sera établie sous la responsabilité du Directeur d'Agence.

5.2 - Minitel

Les systèmes d'alarme utilisés dans le cadre de la télésurveillance nécessitent dans la plupart des cas, pour les agents concernés, d'équiper leur domicile d'un Minitel. Dans cette situation le salarié bénéficiera de l'indemnisation suivante :

Remboursement forfaitaire mensuel de 16 €, sur note de frais, correspondant à :

- la moitié de l'abonnement téléphonique à France Télécom (qui s'élève à ce jour à 16,00 € TTC par mois)
- la totalité de la location d'un Minitel de type MAGIS, (coût actuel 3,67 € TTC par mois)
- le reste compensant forfaitairement les communications (environ 2H sur la base du tarif plein France Télécom)

Une liste nominative des salariés visés par cette mesure sera établie sous la responsabilité du Directeur d'Agence.

Les cas particuliers des personnes sans abonnement à France Telecom et devant utiliser le Minitel seront traités spécifiquement.

5.3 – Internet

Dans les cas où la gestion des alarmes de télésurveillance nécessiterait l'accès à Internet, l'entreprise privilégiera dans la mesure du possible la mise à disposition tournante d'un PC portable avec carte de type 3G.

Dans les situations où une installation « fixe » internet peut s'avérer nécessaire au domicile du salarié le salarié bénéficiera de l'indemnisation suivante :

Remboursement forfaitaire mensuel de 16 €, sur note de frais

JLC
LC
RN
AG
PF

5.4 - Statut et disparition des indemnités de communication

Sauf cas particulier identifié et validé au cas par cas, les indemnités de communication visées aux points 5.1, 5.2 et 5.3 ne sont pas cumulables entre elles.

Le versement de ces indemnités cessera en cas de disparition de la sujétion d'astreinte, en cas d'évolution des technologies, disparition du minitel, couverture téléphonique de la zone de résidence.

Article 6 - Temps de travail et astreinte

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

La durée quotidienne maximale de travail effectif est portée à 12 heures pour réaliser les interventions dans le cadre de l'astreinte.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures pour chacune des semaines civiles comportant une période d'astreinte.

En dehors des périodes d'astreinte les durées quotidiennes et hebdomadaires sont définies par l'accord AROTTE du 20 janvier 1998 et sont respectivement de 10 heures et 46 heures, la durée quotidienne étant décomptée par tranche horaire de 24 heures à partir du Lundi 0 heure.

6.2 - Détermination du temps de travail effectif

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.

6.3 – Dispositions spécifiques au temps de travail

6.3.1 Dans le cadre d'un risque de dépassement de la durée maximale de travail quotidien fixée à 12 heures ou hebdomadaire fixée à 48h, et dans les situations d'une intervention de longue durée le salarié astreint informera l'astreinte de niveau « Responsable » qui prendra les dispositions adéquates.

Dans ce cadre, et si l'intervention ne peut être différée, l'astreinte de niveau « Responsable » contactera dans l'ordre le personnel figurant sur le planning d'astreinte des semaines suivantes pour lui demander d'intervenir s'il est disponible.

Le salarié non astreint cette semaine-là qui interviendra « en relais », bénéficiera au delà de la récupération ou du paiement des heures d'intervention, d'une indemnité « spéciale » d'astreinte correspondant au doublement du taux d'astreinte de base, quels que soient le jour et la durée de l'intervention.

Le salarié astreint qui est mis au repos ponctuellement ou définitivement dans le cadre du dispositif ci-dessus, percevra l'intégralité des taux d'astreinte comme s'il avait assuré la totalité de la semaine d'astreinte

6.3.2 En ce qui concerne le repos quotidien, le salarié astreint doit pouvoir bénéficier de 11 heures de repos en une ou plusieurs fois entre la fin de son poste de travail le jour J et l'heure de sa reprise de poste le jour J+1.

JLC
LC
AG
RN
PF

Ainsi dans le cas où une ou plusieurs interventions ont empêché la prise de ce repos, le salarié sera impérativement en repos avant de reprendre son poste de travail afin de bénéficier d'au moins 11 heures de repos en une ou plusieurs fois.

Dans les autres cas, après une ou plusieurs interventions de nuit, notamment entre 22h et 6 h, si le salarié juge qu'il n'a pas pu bénéficier d'un repos suffisant pour reprendre son activité dans des conditions normales de sécurité, il pourra prolonger son repos au-delà du repos prévu ci-dessus et en informera sa hiérarchie.

Ce temps de repos sera décompté sur le compteur des repos compensateurs RCO et/ou RCR dont dispose le salarié.

6.3.3 - En ce qui concerne le repos hebdomadaire :

Afin de garantir à chaque agent un repos hebdomadaire minimum de sécurité dans le cadre de leur astreinte, il est instauré un système de récupération sous forme de temps de repos d'astreinte (RA).

Le RA sera calculé en fonction des règles suivantes :

- Si sur la période comprise entre le vendredi fin de poste habituel de l'agent et jusqu'au lundi matin heure de reprise habituelle, celui-ci n'a pas pu bénéficier d'un repos continu de 35 heures et a effectué des interventions d'une durée cumulée supérieure ou égale à 3 heures et inférieure à 6 heures, il bénéficiera d'un RA de 3 heures 30 minutes à prendre le plus tôt possible,
- Si sur la période comprise entre le vendredi fin de poste habituel de l'agent et jusqu'au lundi matin heure de reprise habituelle, celui-ci n'a pas pu bénéficier d'un repos continu de 35 heures et a effectué des interventions d'une durée cumulée supérieure ou égale à 6 heures, il bénéficiera d'un RA de 7 heures à prendre à la reprise de poste ou, exceptionnellement le plus tôt possible.

Ce temps de repos (RA) sera décompté sur le compteur des repos compensateurs RCO et/ou RCR dont dispose le salarié.

6.4 - Jours fériés

l'astreinte des 1^{er} mai, 25 Décembre et 1^{er} janvier, même si ces jours tombent en Week end, donnera lieu au versement de 4 taux de base au lieu des 3 prévus pour les autres jours fériés tombant en semaine.

L'astreinte tombant un jour férié ne donnera pas lieu à récupération.

Article 7 – dispositions relatives aux salariés les plus âgés

Les parties souhaitent prendre en compte l'accroissement de pénibilité de l'astreinte en raison de l'âge. Ainsi les dispositions suivantes sont précisées :

7.1- « indemnité complémentaire senior »

Afin de tenir compte de la pénibilité en lien avec l'âge, le salarié de plus de 57 ans astreint bénéficiera d'une indemnisation complémentaire : « indemnité complémentaire sénior »

Le taux journalier de « indemnité complémentaire sénior » est fixé à 15% du taux de base (art 4.1 infra) soit au 01/01/2010 à **3.45 € bruts**, soit **31.05 € bruts** pour une semaine complète (9 taux).

Le nombre de taux attribués suit les mêmes règles que celles de l'indemnité de base (5 + 4 pour une semaine complète et 2 taux pour un jour férié tombant en semaine) définies à l'article 4.1.

Cette mesure prend effet le 1^{er} jour du mois suivant le 57^{ème} anniversaire du salarié.

JLC
§
LC
RN
AG
FF

7.2 Aménagement ou sortie de l'astreinte

Les parties reconnaissent que 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.

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

- L'engagement d'une telle démarche doit reposer sur l'initiative personnelle du salarié, qui devra formuler et motiver sa demande auprès du Directeur d'Agence.
- Chaque demande sera étudiée par la Direction des Ressources Humaines en vue de rechercher, si le contexte le permet, des mesures visant à aménager la sujétion elle-même, ou à en réduire la fréquence, ou encore à envisager le retrait temporaire du salarié de l'astreinte.
- L'indemnisation correspondante sera supprimée.

Article 8 - 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.

Lors de l'embauche

Le salarié informe lors de son embauche de son adresse de résidence. De ce fait un salarié peut ne pas être intégré dans le dispositif d'astreinte si le temps de trajet entre le domicile et les lieux d'intervention est trop important

En cas de déménagement

Lorsqu'un salarié astreint déménage (changement d'adresse de résidence), il doit en informer sa hiérarchie. Lorsque ce déménagement se traduit par un éloignement du lieu de résidence vis à vis des lieux d'intervention du périmètre de l'astreinte, la hiérarchie se réserve le droit de ne pas maintenir le salarié dans le dispositif d'astreinte.

Article 9- 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.

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

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

JLC
LC
R7
AG PF
§

Article 10 : Evolution des taux d'astreinte

Les montants visés aux articles :

- 4.1 : indemnités de base
- 4.2.1 : indemnité complémentaire niveau « Responsable d'astreinte »
- 4.2.2 : indemnité complémentaire « Télésurveillance » ou « Electromécanique »
- 4.3 : surprime annuelle de fréquence d'astreinte
- 7.1 : indemnité complémentaire senior

Sont indexés sur l'évolution des salaires prévus par la Négociation annuelle sur les salaires (NAO).

Article 11 : Paiement/récupération des heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'astreinte

Les heures supplémentaires effectuées en astreinte peuvent être payées ou récupérées dans le cadre du repos compensateur de remplacement.

Le salarié pourra, en relation avec sa hiérarchie, opter soit pour le paiement, soit pour la récupération des heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'astreinte.

Il est précisé que cette possibilité est soumise aux principes suivants :

- Le salarié intéressé par une modification de sa situation actuelle informera sa hiérarchie de son choix et le confirmera par écrit
- Le choix peut porter sur un mode unique ou un panachage (exemple 50% payées / 50% récupérées)
- Ce choix sera pris en compte pour les heures effectuées dans le mois suivant sa demande.
- Le choix est fait pour une durée minimale d'un an.
- Cependant le salarié pourra faire évoluer son choix au début de chaque l'année civile ou en cours d'année en cas de changement de situation familiale (mariage, divorce, naissance...etc.)
- Les changements de situation se font sous la forme habituelle : entretien avec la hiérarchie et demande écrite.
- L'option « 100% payées » n'exclut pas que ponctuellement des heures supplémentaires puissent être forcées automatiquement en « récupérées » notamment pour permettre l'application des obligations liées au temps de repos (cf. article 6.3 supra).

Il est convenu entre les parties, qu'un bilan sera fait à la fin du 1^{er} trimestre 2011 afin de déterminer si cette nouvelle possibilité n'a pas modifié de façon significative l'équilibre heures payées / heures récupérées constaté pour l'exercice 2009 .Ce bilan sera présenté au Comité d'établissement.

En cas de modification de cet équilibre les parties conviennent de se rencontrer afin d'adapter le dispositif.

JLC LC
\$ RN
AG PF

2^{ème} partie

Principes de prise en compte de certaines situations particulières

Article 12 - Principe général

Le nouveau dispositif d'astreinte présenté en 1^{ère} partie se substitue de plein droit aux régimes existants au sein des sociétés de la Région SUD.

Toutefois un certain nombre de situations font l'objet de dispositions transitoires spécifiques qui permettent de garantir à chaque salarié concerné un niveau d'indemnisation de l'astreinte après application des nouvelles dispositions au moins équivalent au niveau d'indemnisation perçu au titre de 2009 ; ceci sous réserve que le salarié assure le nombre d'astreintes ayant servi à calculer son ICFIA, le cas de la réduction de fréquence étant traité à l'article 12-2 ci-après.

Article 13 - Salariés indemnisés, à ce jour, au titre d'une astreinte dite « mensuelle ou logée » au sein de CGE

Ces personnes bénéficient d'une « astreinte mensuelle » et constituent un groupe identifié.

Dans le cadre du présent accord ces personnes :

- Se voient appliquer le dispositif d'indemnisation de l'astreinte prévu dans la 1^{ère} partie.
- Bénéficient d'une mesure spécifique garantissant le montant des éléments perçus sous l'ancien dispositif sous la forme d'une indemnité compensatrice forfaitaire individuelle d'astreinte (ICFIA) :
- Se voient maintenir le mécanisme actuel du droit à récupération de 7 heures pour l'astreinte pendant un jour férié tombant en semaine (cela exclu l'application du dispositif jours fériés de l'article 6.4)

13-1 Le calcul se fera de la façon suivante :

- **A** = Montant d'astreinte perçu sur l'exercice 2009 (Montant de l'astreinte mensuelle brut x 12 mois ou reconstitué en cas d'absence)
- **B** = nombre d'astreintes théoriques pour 2009 (52 semaines / nombre de personnes dans le tour d'astreinte au 31 /12 /2009)
- **C** = montant d'astreinte à percevoir sur 2010 : B x le montant hebdomadaire perçu au titre de la nouvelle astreinte (incluant l'ensemble des éléments complémentaires)
- **ICFIA** = écart entre ancien et nouveau dispositif : $E = A - C$ (Si l'écart E est négatif, l'ICFIA est considérée comme nulle, et par conséquent ne donne lieu à aucun versement)

13-2 Modalités de versement de l'ICFIA

Le montant de l'ICFIA sera réparti sur 12 mois et fera l'objet d'un versement dans le cadre d'un écart local mensuel revalorisable.

L'ICFIA sera revalorisée annuellement sur la base de la NAO

JLC
LC.
RN
AG PF

Dans les situations où l'organisation de l'astreinte viendrait à être modifiée du fait de l'entreprise et entraînerait une réduction de la fréquence d'astreinte, le montant de l'ICFIA sera revu afin de maintenir le montant global de « référence » (A dans la formule ci-dessus).

Cette indemnité sera supprimée si le salarié venait à l'avenir :

- à ne plus être astreint à sa demande
- à ne plus être astreint en cas d'inaptitude médicale déterminée par la médecine du travail

13-3 ICFIA et couverture sociale

Il est précisé que l'ICFIA étant un écart mensuel revalorisable (voir point 12-2) soumis à charges sociales, son montant est retenu :

- Pour le versement des cotisations retraite
- Dans l'assiette retenue par la Sécurité Sociale pour le versement des indemnités journalières
- Dans l'assiette retenue par l'AGRR pour le versement des indemnités journalières complémentaires au-delà du 90^{ème} jour
- Dans l'assiette des couvertures invalidité et décès

Article 14 - Les agents indemnisés, à ce jour, au titre d'une astreinte dite « forfaitaire »

Dans certaines organisation les salariés d'un même tour d'astreinte bénéficient d'un dispositif particulier d'indemnisation consistant à percevoir le même montant d'astreinte quelle que soit la situation personnelle de famille (exemple : 5 personnes effectuant le même tour d'astreinte perçoivent le même taux F3)

Les principes et la méthode visés aux articles 11 et 12 ci-dessus seront appliqués.

Article 15 - Salariés indemnisés, à ce jour, au titre d'une astreinte dite « de la permanence »

Cette modalité d'astreinte a été maintenue dans le cadre de l'accord du 6 juin 1984 et concernait, à l'origine, 91 salariés nominativement visés par l'accord.

A ce jour 15 de ces 91 personnes figurent encore dans l'effectif et aucune n'a conservé le régime des « permanences »

Il est à noter qu'à ce jour dans la région, une seule personne (travaillant sur Narbonne) bénéficie à titre individuel d'un dispositif spécifique très proche de celui de la permanence. Cette personne conservera, si elle le souhaite, à titre individuel ce mécanisme

Article 16 - Salariés indemnisés, à ce jour, au titre d'une astreinte dite « mutualisée »

Au sein de l'agence PO, des salariés d'un même tour d'astreinte bénéficient d'un dispositif particulier d'indemnisation consistant en :

- une mise en commun puis une répartition uniforme de l'indemnisation (mise en commun de 4 taux F3 répartis sur 7 personnes effectuant l'astreinte).
- 1 jour de récupération par semaine d'astreinte effectuée
- 2 jours de congés supplémentaires par an

JLC
CC
RN
AG PF
§

Dans le cadre du présent accord ces personnes :

- Se voient appliquer le dispositif d'indemnisation de l'astreinte prévu dans la 1^{ère} partie.
- Bénéficient d'une mesure spécifique garantissant les éléments perçus sous l'ancien dispositif

Les principes et la méthode visés aux articles 11 et 12 ci-dessus seront appliqués.
Cependant le montant de référence (A) sera complété de façon à prendre en compte l'équivalent en Euros des jours de récupération et jours de congés soit au total 66,50 heures de récupération sur l'année : 52,50 h (7h x 7,5 astreintes) + 14h (soit 2 jours de congés).

Article 17- Salariés indemnisés, à ce jour, au titre d'une astreinte dite « mixte »

Dans le cadre d'un roulement mis en place par accord de Juillet 1995, certains salariés de Port la Nouvelle bénéficient d'un régime combinant l'astreinte à la vacation dans le décompte et l'astreinte « mensuelle » pour l'indemnisation.

Ces salariés se verront appliquer le dispositif d'indemnisation de l'astreinte prévu dans la 1^{ère} partie.

Afin de ne pas pénaliser ces salariés, les principes visés aux articles 12-1 et 12-2 seront mis en œuvre.

Article 18 : Salariés bénéficiant d'un logement en contrepartie de l'astreinte

Les salariés qui bénéficient au jour d'entrée en vigueur du présent accord d'un logement mis à disposition par l'entreprise en contrepartie de la sujétion d'astreinte se voient maintenir le dispositif actuel.

Article 19 – Salariés bénéficiant au jour de l'entrée en vigueur de l'accord d'une ligne téléphonique au nom de l'entreprise

L'entreprise a progressivement doté les agents d'astreinte de téléphones mobiles, leur permettant d'assurer cette sujétion d'astreinte de façon plus souple et par conséquent moins contraignante qu'auparavant dans la mesure où ils ne sont plus « astreints » à rester à domicile.

En contrepartie de la nécessité d'utiliser le téléphone du domicile familial, certains agents percevaient un remboursement de leurs factures téléphoniques, selon des modalités propres à chaque société, prises en charge qui n'ont plus lieu d'être.

Ces remboursements cesseront définitivement à compter du 1^{er} Juillet 2010.

Dans les cas où la ligne était ouverte au nom de l'entreprise, l'ensemble de ces lignes seront résiliées ou transférées selon le souhait du salarié. L'ensemble de cette démarche se fera en concertation avec les salariés concernés.

JLC LC
§ RN
AG PF

Article 20- Portée de l'accord

Cet accord s'inscrit dans la logique de substitution aux accords, usages et pratiques jusqu'alors existantes et en vigueur dans l'établissement Sud de L'UES Veolia Eau – Générale des Eaux dans le domaine de l'organisation et l'indemnisation de l'astreinte

Sous réserve des dispositions spécifiques figurant dans la 2^{ème} partie qui visent des catégories et des groupes de personnes identifiées, les dispositions du présent accord se substituent donc de plein droit, notamment, aux dispositifs suivants :

- Les dispositifs d'astreinte issus de la CC 99 et toutes les modalités d'applications et usages spécifiques en vigueur au sein de **l'établissement Sud de la Société Veolia Eau – Compagnie Générale des Eaux et de la Société SADE- Compagnie Générale des Exploitations du Languedoc Roussillon.**
- Les dispositifs d'astreinte issus de l'accord d'entreprise de la Compagnie de l'eau et de l'ozone, de ses avenants et toutes les modalités d'applications et usages spécifiques en vigueur au sein de **l'établissement Sud de la Société CEO (Compagnie de l'eau et de l'ozone)**
- Les dispositifs d'astreinte issus de la CC 72 et toutes les modalités d'applications et usages spécifiques en vigueur au sein de **l'établissement Sud de la Société CEO (Compagnie de l'eau et de l'ozone et la société et de la Société SRDE (Société Régionale de Distribution d'Eau)**

Article 21 – discussion

Les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois tous les 24 mois pour évoquer le présent accord

Article 22 – Durée, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur avec effet du 1^{er} Janvier 2010.

Il pourra être dénoncé en partie ou en totalité à l'initiative d'une majorité des organisations syndicales signataires ou de la Direction, sous réserve d'un délai de préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires.

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande, soit de l'une des organisations syndicales signataires, soit de l'employeur.

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

JIC CC
RN
\$ AG PF

Article 23: Dépôt et publicité de l'accord

En application de l'article R.2262-2 et 3 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché sur chaque site.

En application des articles D2231-4, D 2231-5, D2231-6 et D2231-7 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault

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

Seront joints à ces dépôts :

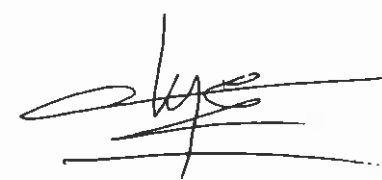
- la liste et adresses de chacun des établissements auxquels cet accord s'applique
- La copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la période de signature.
- Une copie du PV des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles - un bordereau de dépôt.

A Montpellier, le... 4 mai 2010...

Pour la Direction :


Jean-Pierre BUCHOUD

Pour le Syndicat CFDT :

Christian LOZANO 

Pour le Syndicat CFE-CGC :

J. Louis CASANOVAS 

Pour le Syndicat CGT :

Alain GÉLIS 

Pour le Syndicat FO :

René GOURGUES 

Pour le Syndicat UNSA :

Patrick FLORES 