

**Avenant 1 à l'accord régional relatif à l'astreinte de l'établissement
Sud de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux**

Entre

La Direction de l'Établissement SUD de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, sise 765 Rue Henri Becquerel - 34000 MONTPELLIER représenté par Olivier SARLAT, Directeur Régional dûment mandaté,

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Établissement SUD Veolia Eau - Générale des Eaux :

La CFDT représentée par

La CFE-CGC représentée par DEUX LIONO

La CGT représentée par ARNAUD NICOLAS

FO représentée par CASSE ERIC

d'autre part,

CE
DEAN

PREAMBULE

Un accord régional relatif à l'astreinte a été signé le 4 mai 2010 au sein de l'établissement Sud de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Après plusieurs années d'application, il est apparu nécessaire d'apporter des aménagements et des modifications à cet accord et de revaloriser l'indemnisation de l'astreinte.

C'est dans ce cadre que les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement Sud de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux se sont réunies et ont négocié le présent avenant à l'accord. Le présent avenant ainsi que l'accord du 4 mai 2010 s'appliquent à l'ensemble des salariés compris dans le périmètre de l'établissement SUD de l'UES à la date de sa signature, dont ceux du Territoire Aveyron, ainsi qu'aux salariés qui intégreront son périmètre postérieurement.

ARTICLE 1 : L'article 4.4 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

4.4 - Revalorisation des indemnités d'astreinte

Les parties ont convenu de revaloriser les indemnités d'astreinte selon le calendrier présenté ci-dessous :

- évolution de l'indemnité d'astreinte de base (article 4.1)
- évolution de l'indemnité complémentaire "télésurveillance" ou électromécanique" (article 4.2.2)
- évolution de l'indemnité complémentaire niveau "Responsable d'astreinte" (article 4.2.1)

4.4.1 Montant des indemnités d'astreinte revalorisé à compter au 01/04/2022 (astreintes effectuées à compter de cette date) :

	astreinte intervention	Télésurveillance ou électromécanique	Responsable
Indemnité de base	28,90	28,90	28,90
Complément "Télésurveillance"		5,00	
Complément Responsable			6,40
Montant théorique par semaine complète d'astreinte	260,10	305,10	317,70

CE
1
DLAN

4.4.2 Montant des indemnités d'astreinte revalorisé au 01/01/2023 :

	astreinte intervention	Télésurveillance ou électromécanique	Responsable
Indemnité de base	30,00	30,00	30,00
Complément "Télésurveillance"		4,50	
Complément Responsable			5,50
Montant théorique par semaine complète d'astreinte	270,00	310,50	319,50

4.4.3 Montant des indemnités d'astreinte revalorisé au 01/01/2025 :

	astreinte intervention	Télésurveillance ou électromécanique	Responsable
Indemnité de base	32,23	32,23	32,23
Complément "Télésurveillance"		4,00	
Complément Responsable			5,00
Montant théorique par semaine complète d'astreinte	290,07	326,07	335,07

ARTICLE 2 : L'article 4.2.2 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

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.

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.

Il est précisé qu'en cas d'interventions à distance longues ou 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.

P
CE
2
DLAN

Conformément à l'article 6.3.2 de l'accord il est rappelé que "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".

ARTICLE 3 : L'article 4-3 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

4.3. Prime annuelle complémentaire liée à la fréquence de la sujétion d'astreinte : "surprime 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 dès le rang 14 donnera lieu à un versement d'une surprime correspondant à 30% forfaitaire d'une semaine complète d'astreinte de base, soit 78,03 euros bruts /semaine à la date de mise en œuvre de l'avenant.

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

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

ARTICLE 4 : L'article 6-3-2 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

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.

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 6h, si le salarié juge qu'il n'a pas pu bénéficier d'un repos suffisant pour reprendre son activité dans les conditions normales de sécurité, il pourra prolonger son repos au delà du repos prévu ci-dessus et en informera sa hiérarchie.

Dans cette situation, la Direction abonde à hauteur de 50% les heures de repos manquantes, sachant que le seuil de déclenchement de l'abondement est fixé à 30 minutes. Pour les 50% restants, ce temps de repos (RA) sera décompté sur le compteur des repos compensateurs RCO et/ou RCR dont dispose le salarié.

En deçà de ce seuil d'abondement, les minutes de repos manquantes seront prises en totalité sur le compteur des repos compensateurs RCO et/ou RCR dont dispose le salarié.

R

CE
3
DL AN

ARTICLE 5 : L'article 6-3-3 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

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 à la reprise de poste ou, exceptionnellement 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.

Dans cette situation, la Direction abonde à hauteur de 50% les heures de repos manquantes. Pour les 50% restants, ce temps de repos (RA) sera décompté sur le compteur des repos compensateurs RCO et/ou RCR dont dispose le salarié.

En deçà de ce seuil d'abondement, les minutes de repos manquantes seront prises en totalité sur le compteur des repos compensateurs RCO et/ou RCR dont dispose le salarié.

ARTICLE 6 : L'article 7.1 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

Article 7.1. L'indemnité complémentaire sénior

Afin de tenir compte de la pénibilité en lien avec l'âge, le salarié de plus de 55 ans astreint bénéficiera d'une indemnisation complémentaire : « indemnité complémentaire sénior ».

Le taux journalier de cette "indemnité complémentaire sénior" est fixé à 15% du taux de base (article 4.1 infra) soit à la date de mise en œuvre de l'avenant à 4,33 € bruts, soit 38,97 € 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 1er jour du mois suivant le 55ème anniversaire du salarié.

ARTICLE 7 : L'article 7.2 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

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.

9

JP CE
4 DLAN

Pour autant la Direction s'engage à étudier chaque demande de sortie ou d'aménagement de l'astreinte concernant des salariés âgés de 55 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 responsable hiérarchique.
- 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 : L'article 10 de l'accord du 4 mai 2010 est modifié et remplacé comme suit :

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 sénior

Sont indexés sur l'évolution des salaires prévus par la Négociation annuelle sur les salaires (NAO) à compter du 1er janvier 2026.

ARTICLE 9 : Portée du présent avenant

L'ensemble des dispositions de l'accord du 4 mai 2010 continuent de s'appliquer, sous réserve des modifications apportées par le présent avenant.

Ces dispositions étant plus favorables que celles appliquées aux salariés du Territoire de l'Aveyron (pour lesquels ont été maintenus certains dispositifs de la Région Sud Ouest) portant sur les mêmes thématiques, il s'y substitue.

ARTICLE 10 -Dispositions diverses

10.1 Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

10.2 Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte) Occitanie (Hérault) via la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail.

En vertu de l'article L2231-5 et R 2262-2 du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et une copie sera

P

CE
5
DL AN

communiquée à l'ensemble des membres du Comité Social et Économique ainsi qu'aux délégués syndicaux de l'établissement Sud de l'UES Veolia Eau.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

10.3 Révision

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent avenant. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

A l'issue de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement Sud de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, signataires ou non du présent avenant, pourront engager la procédure de révision. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'avenant.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

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

10.4 Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, avec préavis minimum de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par la partie à l'initiative de la dénonciation à l'autre partie avec copie à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte) de l'Hérault et et au Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

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

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

Fait à Montpellier, le ...28/03/2022.....

En 6 exemplaires originaux

Pour l'Établissement Sud de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux,

Le Directeur Régional, Olivier SARLAT



CE 6 DLAR R

Pour le Syndicat CFDT :

Pour le Syndicat CFE-CGC : Denis LOMO 23/03/2022
~~Denis LOMO~~

Pour le Syndicat CGT : ARNOUD NICOLAI .
~~Arnaud Nicolai~~

Pour le Syndicat FO : CASSE ERIC
~~CASSE ERIC~~

CE
7 DEAN