

**ACCORD SUR L'HARMONISATION DES ACCORDS D'ASTREINTE DE LA REGION NORD OUEST  
DE L'UES VEOLIA EAU – COMPAGNIE GENERALE DES EAUX**

Entre

La Direction des Sociétés de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, représentée par **Madame Sophie VIDALIS-DUVERT**, dûment mandatée

Et

Les Organisations Syndicales de la région Nord-Ouest représentatives au sein de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux :

La CFDT, représentée par Monsieur François DANTIACQ , Délégué Syndical Principal,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Lionel **MARQUIS**, Délégué Syndical Principal,

La CGT, représentée par Monsieur ~~Dominique~~ **POLY**, Délégué Syndical Principal,

*C. Brojerote*



FO, représentée par Monsieur Brahim **AÏBECHE**, Délégué Syndical Principal.

Il a été convenu ce qui suit :

*AB LM* 

*ED*  
1

## PLAN

1. PREAMBULE
2. DEFINITIONS
  - 2.1. Définition de l'astreinte.
  - 2.2. Définition du temps d'intervention en astreinte.
  - 2.3. Définition du groupe fermé
3. SALARIES CONCERNES PAR L'ASTREINTE
4. PRINCIPES D'ORGANISATION DE L'ASTREINTE
5. Les types d'organisation de l'astreinte
  - 5.1. Cas particuliers
  - 5.2. Planning d'astreinte.
6. INDEMNISATION DE L'ASTREINTE
  - 6.1. Principes légaux.
  - 6.2. Principes essentiels de l'indemnisation de l'astreinte
  - 6.3. Situation des cadres en astreinte
  - 6.4. Situation des Salariés logés.
  - 6.5. Indemnisation de la sujétion d'astreinte.
  - 6.6. Complément de sujétion spécifique
  - 6.7. Ecart différentiels
  - 6.8. Indemnisation du temps d'intervention
  - 6.9. Indemnisation des fréquences d'astreinte réellement effectuées au-delà de 91 jours par an
7. TEMPS DE TRAVAIL ET ASTREINTE
  - 7.1. Respect des durées maximales de travail
  - 7.2. Temps de repos dits repos « physiologiques »
8. MOYENS MIS A DISPOSITION DURANT LA PERIODE D'ASTREINTE
  - 8.1. Véhicule et astreinte.
  - 8.2. Communications téléphoniques
  - 8.3. Dispositions relatives aux salariés les plus âgés.
9. SORTIE TEMPORAIRE OU DEFINITIVE DE L'ASTREINTE
  - 9.1. Sortie temporaire.
  - 9.2. Sortie définitive.
10. EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'ASTREINTE ET OBLIGATIONS VIS-A-VIS DES IRP
11. OBLIGATION DE RESIDENCE
12. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD D'ASTREINTE
13. MODALITES D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD
  - 13.1. Information des salariés
  - 13.2. Entrée en vigueur
  - 13.3. Durée
  - 13.4. Dénonciation.
  - 13.5. Révision



?
---

## 1. PREAMBULE :

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

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

Il est rappelé que l'exercice du droit de grève qui consiste en la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, ne peut être limité à la seule astreinte, laquelle constitue une obligation particulière du contrat de travail.

Le présent accord a pour objet de fixer en premier lieu, les principes globaux d'organisation, ainsi que les modalités d'indemnisation applicables au dispositif d'astreinte et, en second lieu, de définir et d'encadrer les principes de récupération en temps, de façon à garantir aux salariés qui assurent l'astreinte, un temps de repos minimum nécessaire à leur santé et leur sécurité. Les présentes fixent en troisième lieu, les moyens attachés à l'accomplissement de la sujétion, ainsi que les conditions de sorties, temporaires ou définitives, du roulement d'astreinte.

Les parties rappellent l'importance d'une harmonisation des appellations au sein des schémas organisationnels qui seront définis.

Les parties conviennent que l'ensemble des dispositions du présent accord relatif à l'astreinte se substitue de plein droit à toute disposition de même nature applicable à ce jour sur l'Etablissement Nord-Ouest, par accord collectif ou par usage.

Par exception à ce principe, certains dispositifs et usages locaux seront maintenus jusqu'à la fin d'activité de l'ensemble de leurs bénéficiaires. La liste afférente (dispositions et bénéficiaires) fait l'objet d'une annexe 1 au présent protocole. La définition de ce qu'est un groupe fermé sera rappelée dans l'article 2.3

L'ensemble des nouveaux entrants au régime d'astreinte à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, qu'ils s'agissent de salariés nouvellement embauchés ou de salariés nouvellement appelés à assurer effectivement la sujétion d'astreinte, se verront appliquer les dispositions présentées ci-après.

Ceci étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit :

AB LM 

JC  FD 

## **2. DEFINITIONS**

### **2.1. Définition de l'astreinte.**

Dans la définition générale, une période d'astreinte s'entend comme « une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à la disposition de celui-ci 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 ».

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

C'est une période qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif et au cours de laquelle le salarié a obligation de demeurer à son domicile, ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans un délai qui répond aux engagements contractuels de Veolia et qui tient compte des spécificités locales.

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

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

Les périodes d'astreinte n'ont pas vocation à être utilisées pour des interventions programmées ou programmables.

### **2.2. Définition du temps d'intervention en astreinte.**

Les durées d'intervention effectuées dans le cadre de l'astreinte, sont décomptées de la prise d'intervention au téléphone jusqu'au retour au domicile. Ce temps consacré à l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif, y compris les temps de déplacement.

### **2.3. Définition du groupe fermé**

Il est entendu par groupe fermé : tout groupe de salariés issus d'une même société montant effectivement l'astreinte à la date de signature du présent accord et dont les usages ou accords continueront de produire leurs effets au-delà de la signature du présent accord d'astreinte. Le groupe fermé par essence ne peut en aucun cas croître, il sera amené à s'éteindre progressivement au fur et à mesure des départs des salariés relevant de ce groupe fermé. Ces salariés ne se verront pas appliquer les dispositifs du présent accord.

AB LM

FJD  
JC

Ne seront maintenus en situation de groupe fermé que les seuls salariés issus d'une ou plusieurs sociétés et dont les usages et accords antérieurs à la signature du présent accord d'astreinte se révèlent **globalement** plus favorables que les dispositions retenues dans le présent accord d'astreinte. Cela induit qu'on ne pourra considérer un groupe de salariés comme groupe fermé s'ils disposent dans les accords ou usages auxquels ils sont rattachés d'un dispositif, parmi d'autres, plus favorable. Le principe n'est pas de générer un système de groupes fermés bénéficiant de dispositifs issus des usages ou accords passés et de dispositifs générés par le présent accord.

Le ou les groupes fermés feront l'objet d'une annexe permettant de le ou les lister dans le présent accord d'astreinte.

### **3. SALARIES CONCERNES PAR L'ASTREINTE**

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

- S'assurer que les salariés aient la connaissance, la maîtrise des équipements sur lesquels ils interviennent ;
- S'assurer que les salariés concernés disposent des habilitations nécessaires pour effectuer les interventions sur les ouvrages et équipements relevant de leur périmètre d'astreinte ;
- S'assurer que les salariés affectés au tour d'astreinte disposent du matériel et de l'outillage nécessaire à l'accomplissement des interventions ;
- Vérifier que la fonction des salariés retenus, soit adaptée aux missions à accomplir dans ce contexte particulier d'intervention. Il fera, le cas échéant, compléter cette formation par les mises à niveau correspondant aux évolutions technologiques et contractuelles.
- Informer les salariés retenus des conditions en matière d'organisation de l'astreinte, de prise de repos et de compensations financières de l'exercice de l'astreinte ;

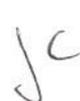
### **4. PRINCIPES D'ORGANISATION DE L'ASTREINTE**

L'organisation du service d'astreinte relève de la responsabilité des services opérationnels locaux sous l'autorité du Directeur de Centre Régional.

Le Directeur de Centre Régional est responsable de l'organisation des moyens et des périmètres d'interventions pour les unités qu'ils dirigent.

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

AD LM 

JC  FD

La Direction du Centre Régional décide des unités d'astreinte qui font partie du service d'astreinte et peut apporter des modifications, pour des raisons liées au service, la planification et la composition de celui-ci. Parmi les raisons de service peuvent être invoquées notamment l'absence d'un ou de plusieurs salariés, la perte ou le gain d'un marché, l'évolution ou la mise en place de nouvelles technologies, la réorganisation du centre, d'un service ou d'une unité opérationnelle,...

Dans l'éventualité d'un changement d'organisation de l'astreinte au niveau local (périmètre, fréquence), le Comité d'Etablissement bénéficiera d'une présentation de la modification envisagée, avant information des Délégués du Personnel et des salariés concernés.

**L'astreinte est organisée sur la base d'un roulement hebdomadaire (7 jours consécutifs).** Cette organisation ne s'inscrit pas forcément dans le cadre de la semaine civile (lundi/dimanche) ; en effet cette période continue peut s'appuyer sur deux semaines civiles consécutives.

**Fréquence des astreintes.** L'organisation des astreintes devra veiller à respecter, dans la mesure du possible, la vie personnelle des salariés concernés. Ainsi l'organisation devra privilégier, sauf cas exceptionnel, un taux de fréquence d'astreinte par salarié d'une semaine sur quatre au maximum, soit 13 semaines ou 91 jours par année civile.

**L'astreinte est organisée dans le cadre d'un planning établi à l'avance.** Pour permettre une bonne articulation entre contraintes du service et contraintes de la vie privée, l'établissement d'un planning de roulement d'astreinte est obligatoire. Il devra tenir compte d'une répartition la plus équitable possible, sur un cycle annuel, des ponts et jours fériés entre les salariés concernés.

Les plannings sont établis au minimum pour une période semestrielle. Ils sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage **au moins un mois avant le début du semestre.**

Compte tenu de l'évolution des organisations, des dispositions contractuelles et des moyens techniques et humains disponibles, deux types d'organisation de l'astreinte sont privilégiés selon les situations à traiter :

- Une astreinte « **descendante** » qui correspond à la situation où le niveau « responsable » est le principal point d'entrée ;
- Une astreinte « **montante- descendante** » qui correspond à la situation mixte où le niveau « opérationnel » qui reçoit l'appel ou l'alarme, doit préalablement solliciter le responsable pour intervenir sur le terrain, tandis que le même responsable reçoit directement certains appels en provenance des Collectivités, d'un centre d'appels, ainsi que des alarmes critiques.

Il est établi que dans la mesure du possible, il y a lieu de privilégier dans un souci d'efficacité une organisation positionnant le plus en amont les salariés les mieux à même de gérer efficacement les appels et les alarmes, et donc le schéma décrit ci-dessous.

AB 211 

FD  
JC 

## Rôle de l'encadrement.

Il appartient à l'encadrement de veiller à la stricte application des dispositions du présent accord et notamment celles relatives à la durée du travail.

En conséquence, il sera recherché de manière généralisée un positionnement plus visible de la hiérarchie dans le dispositif d'astreinte qui doit être considéré comme le complément de l'activité habituelle d'exploitation.

## 5. Les types d'organisation de l'astreinte

Le service d'astreinte peut être organisé par type de rôle en astreinte. Il convient d'identifier au moins trois types d'astreinte qui ne sont pas à corréler avec la rémunération d'astreinte:

- L'« astreinte opérationnelle »
  - Il concerne les salariés appelés à :
    - intervenir sur site,
    - recevoir les appels de la télésurveillance et assurer le dépannage des installations correspondantes à distance ou en se déplaçant sur site,
    - recevoir les appels extérieurs dans le cas d'un schéma d'organisation « montant-descendant »
  - L'« astreinte opérationnelle » englobe différentes activités. Ces activités sont spécifiées dans chacune des organisations d'astreinte des Centres Régionaux. Généralement elles recouvrent les emplois suivants : terrassiers, canaliseurs, électromécaniciens, fontainiers etc. Ce niveau d'astreinte fait appel à tous les métiers susceptibles d'intervenir de manière **opérationnelle** sur les situations d'astreinte nécessitant une intervention immédiate.
- L'« astreinte responsable »
  - le responsable d'astreinte assure l'organisation et le suivi des équipes et des interventions sur son périmètre d'astreinte (sous-ensemble du Centre Régional), ainsi que le reporting de l'ensemble de l'activité d'astreinte dont il assure la responsabilité.
  - Il intervient sur sollicitation du niveau « **opérationnel** », ou de toute sollicitation autre qui lui parvient. Il coordonne les interventions et se déplace sur site pour évaluer la situation autant que de besoin.
  - Dans le cas où le schéma d'organisation est de type « descendant », il réceptionne également les appels clients, analyse la nature de l'urgence et déclenche les interventions, ou les diffère le cas échéant.

AB M 

Jc  FD

- L'astreinte « direction de Centre Régional » ou l'astreinte d'encadrement qui intervient, notamment à la demande des responsables d'astreinte, lors des situations de crise ou de difficulté importante.

### 5.1. Cas particuliers

Certains sites industriels (comme Arcelor à Montataire) peuvent être soumis à une organisation d'astreinte qui leur est spécifique.

### 5.2. Planning d'astreinte.

Les astreintes sont organisées à l'avance par l'établissement de planning correspondant a minima à une période semestrielle. Le planning sera établi sous la responsabilité de la hiérarchie en concertation avec les salariés concernés.

Pour des raisons de responsabilité et de sécurité, le planning défini doit être respecté et toute modification souhaitée par le personnel doit être préalablement soumise puis acceptée par la hiérarchie.

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles entraînant la nécessité pour la hiérarchie de modifier le planning, un délai de prévenance minimum d'un jour franc avant le début de l'astreinte, devra être respecté.

L'aménagement du planning se fera en privilégiant l'accord entre deux salariés et en sollicitant en priorité le volontariat.

## 6. INDEMNISATION DE L'ASTREINTE

### 6.1. Principes légaux.

Les périodes d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif à l'exception des interventions, elles donnent lieu au versement d'une compensation financière de la sujétion.

### 6.2. Principes essentiels de l'indemnisation de l'astreinte

L'indemnisation de l'astreinte est fondée sur le principe du nombre d'astreintes effectivement assurées dites à la « vacation ».

C'est le principe des « taux journaliers » qui constitue l'indemnisation de l'astreinte. Le montant des taux journaliers est fixé par le présent accord..

AB 17

FD  
JC

L'organisation hebdomadaire de l'intervention de l'astreinte :

- LUNDI 1 taux
- MARDI 1 taux
- MERCREDI 1 taux
- JEUDI 1 taux
- VENDREDI 1 taux
- SAMEDI 2 taux
- DIMANCHE 2 taux

Soit un total de 9 taux par semaine

Jours fériés tombant en semaine : **2 taux.**

A titre dérogatoire, il est convenu par le biais de cet accord que les 25 décembre, 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> mai seront chaque année rémunérés à **3 taux** qu'ils tombent en semaine ou en WE.

Les dispositions de ce présent paragraphe s'appliquent à l'ensemble des salariés en situation d'astreinte et ne relevant pas d'un groupe fermé.

### 6.3. Situation des cadres en astreinte

La rémunération de l'astreinte pour les cadres relèvera de deux types de situation :

- La sujétion d'astreinte constitue une clause contractuelle établie entre le cadre et l'Entreprise. Elle est considérée comme faisant partie de manière intrinsèque aux obligations liées aux postes de certains cadres. A ce titre, il est défini en amont une indemnité dite de logement couvrant tant la sujétion d'astreinte que l'obligation de résidence sur le périmètre commercial et d'astreinte. Cette indemnité est établie en fonction du poste occupé et des obligations en découlant. Cette indemnité est forfaitaire et dans tous les cas cette rémunération ne pourra pas être inférieure à celle issue du présent accord.
- Lorsque la sujétion d'astreinte n'est pas déterminée contractuellement bien que faisant partie de manière intrinsèque du poste que le salarié cadre occupe, dans ce cas, ce sont les dispositions du présent accord qui s'appliquent pour ce qui relève de la seule rémunération de la sujétion d'astreinte.

### 6.4. Situation des Salariés logés.

En ce qui concerne les agents logés, le logement mis à disposition gratuitement constitue la contrepartie financière de la sujétion d'astreinte (sujétion d'astreinte = indemnité de sujétion d'astreinte+ frais téléphoniques le cas échéant).

Lorsque le salarié logé est amené à quitter le logement mis à disposition par l'entreprise, la rémunération de la sujétion d'astreinte se substitue à l'avantage logement.

AB LM 

JC  FD

## 6.5. Indemnisation de la sujétion d'astreinte.

Il est convenu que cet accord poursuit plusieurs objectifs dont la mise en place :

- d'un système visant par la rémunération de l'astreinte la reconnaissance de la sujétion d'astreinte et des contraintes induites,
- d'une organisation lisible et simple tant pour les opérationnels que pour les personnes en charge du suivi administratif de l'astreinte,
- d'un système unique de rémunération de l'astreinte considérant que la contrainte existe et que la complexité ou responsabilité mises en œuvre dans le cadre de l'astreinte font l'objet d'une rémunération spécifique et individualisée par le biais du contrat de travail et des heures d'interventions en découlant. Les parties conviennent de l'objectif d'harmoniser progressivement les montants des taux d'astreinte entre les établissements de l'ex région FAP et de l'ex région Normandie pour converger à terme vers un taux unique pour l'ensemble du personnel assujéti au service d'astreinte. Le tableau ci-après précise les évolutions du montant des taux d'astreinte exprimés en euros bruts selon le niveau de l'astreinte montée et le périmètre géographique concerné pour les années 2016 à 2020.

Enfin il est convenu que durant toute la période d'harmonisation progressive des taux, il existera deux niveaux appelés respectivement astreinte opérationnelle 1 et 2 qui, au terme de la période disparaîtront pour ne devenir que le seul Taux de sujétion d'astreinte opérationnelle.

Niveaux	2016		2017		2018		2019		2020
	FAP	NRM	FAP	NRM	FAP	NRM	FAP	NRM	Taux unique
Opérationnelle 1 (ex. Intervention)	26.11	22,00	27,00	24,00	27,50	26,00	28,00	28,00	30,00
Responsable	28.00	28,00	29,00	29,00	29,50	29,50	30,00	30,00	
Opérationnelle 2 (ex. Télésurveillance)	27.50	30,00	29,00	30,00	29,50	30,00	30,00	30,00	

## 6.6. Complément de sujétion spécifique

Les parties conviennent qu'outre la sujétion d'astreinte elle-même, certains métiers ou types d'astreinte sont confrontés à des contraintes supplémentaires lesquelles doivent faire l'objet d'une rémunération spécifique.

Il en va ainsi des salariés qui dans leurs fonctions au titre de l'astreinte sont amenés à acquitter les alarmes ou répondre au téléphone sans que ces interventions depuis le domicile permette le paiement d'heures d'intervention.

AB LM

FD  
JC

De même, les salariés qui, en dépit de l'organisation des exploitations par métier, sont par exception sur des périmètres d'astreinte relevant de la polyvalence et ce pour des raisons d'organisation des périmètres d'astreinte alors que les postes occupés en journée par ces mêmes salariés ne présentent pas cette polyvalence (réseau, usine etc), verront la rémunération de la sujétion d'astreinte augmentée du fait de cette polyvalence.

Le montant ainsi déterminé sera à ajouter à la rémunération du taux d'astreinte pour les salariés concernés. Cette étude sera faite par les Centres Régionaux en lien avec les services RH et ce, en fonction de leur organisation d'astreinte :

#### **Complément de sujétion spécifique : 4 € bruts par taux**

Il est entendu qu'une seule majoration de taux pourra être attribuée par journée d'astreinte montée.

Ce dispositif a pour vocation de couvrir le fonctionnement courant de l'entreprise, y compris les cas de « crise » référencées et impactant nos activités de façon non exceptionnelle à l'échelle de notre entreprise.

Il n'est toutefois pas conçu ni dimensionné pour couvrir les événements de type « catastrophe naturelle », ou événement dépassant largement le périmètre de nos activités, et suscitant une mobilisation de nos moyens au-delà du courant. Ces situations extraordinaires resteront gérées par exception ; ainsi, en cas d'interventions à distance exceptionnellement longues et répétées, notamment à la suite de tempêtes, inondations, orages etc. ou tout autre problème d'exploitation importants et extraordinaires, la mobilisation exceptionnelle du personnel sera évaluée et justifiée par le responsable d'astreinte auprès de la Direction, pour prise en compte financière exceptionnelle et de repos physiologique de la situation. .

En dehors de ces rares cas de circonstances exceptionnelles, le comité de suivi examinera toute situation particulière d'unités d'astreinte où ces contraintes de sujétion spécifiques seraient, de manière récurrente, trop importantes.

Le cas échéant, l'organisation d'astreinte fera l'objet d'ajustement, ou de recomposition, afin que ces contraintes de sujétion spécifiques soient réparties de manière équilibrée.

#### **6.7. Ecarts différentiels**

Des écarts différentiels 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).

#### **6.8. Indemnisation du temps d'intervention**

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

AB  
LM  


VC  
FD  
11

Les heures d'intervention ainsi que leur majoration le cas échéant, sont payées et/ou récupérées.

A titre informatif il est fait rappel de la législation en vigueur au 1er juin 2016 :

La rémunération des heures supplémentaires :

De la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure (soit les 8 premières heures) : Majoration de 25 % en paiement ou en repos

à partir de la 44<sup>ème</sup> heure : Majoration de 50 % en paiement ou en repos

Les heures supplémentaires de nuit :

Majoration de 100 % en paiement ou en repos

Les heures supplémentaires de dimanche

Majoration de 100 % en paiement ou en repos

Les heures supplémentaires effectuées un jour férié

Majoration de 100 % en paiement ou en repos

Le choix de paiement de ces heures et/ou majoration est laissé au salarié sous réserve qu'il dispose de compteurs de repos suffisants pour couvrir sa prise de repos physiologique

#### **6.9. Indemnisation des fréquences d'astreinte réellement effectuées au-delà de 91 jours par an**

Dans le cas où l'organisation des astreintes selon une fréquence d'une semaine sur quatre ne pourrait être mise en place, conduisant ainsi le salarié à réaliser, à l'initiative de la direction, plus de 91 jours d'astreinte au cours de la même année civile, une majoration supplémentaire sera versée au salarié dès le 92<sup>ème</sup> jour effectué.

**Cette analyse se fera selon les règles suivantes :**

- En comptabilisant le nombre de jours d'astreinte réalisée sur l'année civile
- En prenant seulement en compte les jours 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 jour d'astreinte à compter du 92<sup>ème</sup> jour donnera lieu à un versement d'une surprime de 15% du taux d'astreinte de base.

AB LM 

FD

JC 

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

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

## Modifications de fréquences ou sortie définitive d'astreinte

Il est préconisé que la période d'astreinte ne puisse se reproduire plus d'une semaine sur 4 hors période de congés et hors situation de maladie.

En cas de passage à une fréquence moindre à la suite d'une réorganisation d'un service, d'un centre ou d'une unité, il est prévu d'indemniser les collaborateurs de cette baisse de fréquence. Cette mesure visant à accompagner les réorganisations sera mise en œuvre après chaque consultation de projet de réorganisation par le comité d'établissement. L'examen de situations des agents entrant dans ce dispositif se fera dans les six mois suivant la réorganisation. Les ayants droits de ce dispositif devront être identifiés durant cette période. A l'issue des six mois, aucun ayant droit ne pourra être ajouté à la liste initiale et la liste sera réputée close.

En cas de sortie définitive de l'astreinte à la suite d'une réorganisation initiée par la Direction, ce sont les dispositions relatives aux baisses de fréquence indiquées dans la partie inférieure du tableau ci-après qui s'appliquent à savoir : 1 semaine sur 3 à 1 semaine sur 5 et 1 semaine sur 2 à 1 semaine sur 4.

Les salariés bénéficieront des dispositions suivantes :

	Ancienneté inférieure A 15 ans	Ancienneté égale ou Supérieure à 15 ans
<b>Passage de fréquence :</b>  1 semaine sur 3 à 1 semaine sur 4  1 semaine sur 4 à 1 semaine sur 5	Versement d'une indemnité différentielle mensuelle sur 9 Mois, correspondant à 25% du Montant mensuel brut moyen des indemnités d'astreinte (hors accessoire) perçues dans les 12 mois précédents.	Versement d'une indemnité différentielle mensuelle sur 9 mois correspondant à 50% du montant mensuel brut moyen des Indemnités d'astreinte (hors accessoires) Perçues dans les 12 mois précédents.
<b>Sortie d'astreinte ou Passage de fréquence :</b>  1 semaine sur 3 à 1 semaine sur 5  1 semaine sur 2 à 1 semaine sur 4	Versement d'une Indemnité différentielle mensuelle sur 18 mois correspondant à 25% du montant mensuel brut moyen des indemnités d'astreinte (hors accessoires) perçues dans les 12 mois précédents.	Versement d'une indemnité différentielle mensuelle sur 18 mois correspondant à 50% du montant mensuel brut moyen des Indemnités d'astreinte (hors accessoires) Perçues dans les 12 mois précédents.

AB M SR

Je 13 FD

## 7. TEMPS DE TRAVAIL ET ASTREINTE

### 7.1. Respect des durées maximales de travail

La réglementation en matière d'astreinte veille à garantir 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 effective hebdomadaire de 46 heures
- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour toute période minimale de 6 heures de travail effectif.

Toutefois, il est convenu entre les parties que des dérogations pourront être prévues, dans le respect des limites légales ou conventionnelles, à savoir :

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

### 7.2. Temps de repos dits repos « physiologiques »

Tous les salariés bénéficient d'un temps de repos appelé repos « physiologique ».

De manière générale, ce repos « physiologique » se décline comme suit :

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

Il incombe à l'employeur la charge d'organiser la prise de ce repos sans que ce repos soit à la charge financière de ce même employeur.

A l'identique, les salariés en astreinte doivent bénéficier de ce repos « physiologique » lequel fait l'objet de dispositions particulières du fait de la nature même de l'astreinte.

En effet, les travaux nécessitant une intervention durant la période d'astreinte, ne peuvent être différés à la reprise de service et constituent à ce titre des « travaux urgents dont l'exécution

AB LM SF

FD JC

immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ». Dans ces conditions, ces interventions réalisées pendant les périodes d'astreinte suspendent ces repos « physiologiques » en application des dérogations suivantes :

- Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives (D. 3131-5 du Code du Travail),
- Suspension du repos hebdomadaire (art. 3132-4 du Code du Travail) et dérogation au repos dominical (art. L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du Travail).
- Dérogation aux durées maximales du travail (D 3121-17 et suivants du Code du Travail).

Le présent accord fixe ainsi les modalités permettant d'assurer, pour les personnels ayant effectué une ou plusieurs interventions au titre de l'astreinte et ayant interrompu leur repos minimum quotidien ou hebdomadaire, une période de repos « physiologique » de durée équivalente à la durée de la suspension du repos.

#### Ces dispositions respecteront les principes suivants :

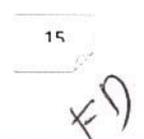
- La durée maximale journalière de travail effectif est portée à 12 heures pour permettre la réalisation des interventions dans le cadre des astreintes,
- La durée maximale hebdomadaire est portée à 48 heures sans pouvoir porter la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 8 semaines consécutives à plus de 42 heures,
- Dans le cadre des dérogations précitées et pour des raisons de sécurité, sont définies, les modalités adaptées aux organisations locales permettant d'assurer, pour les personnels ayant effectué une ou plusieurs interventions au titre de l'astreinte et ayant ainsi interrompu leur repos quotidien ou hebdomadaire, une période de repos physiologique de durée suffisante, dans le prolongement de la période d'astreinte, conduisant à une prise différée du poste de travail.

#### Repos quotidien.

Afin de garantir à chaque agent un repos quotidien minimum de sécurité dans le cadre de leur astreinte, il est instauré un système de récupération :

- Toute intervention pendant le temps d'astreinte d'une durée cumulée supérieure ou égale à 3 heures et inférieure à 6 heures, réalisée sur la période comprise entre 22 heures et la reprise de poste habituelle de l'agent, donnera lieu à un repos de 3 heures à prendre à la reprise du poste ou, pour des raisons exceptionnelles visant à assurer la continuité du service, le plus tôt possible. En tout état de cause, ce repos devra être pris au plus tard avant la montée de l'astreinte suivante. Les compteurs individuels (RCR, RCO) compenseront financièrement cette récupération qui fera l'objet d'un abondement de 50%, soit une heure et trente minutes par la Direction. Cet abondement s'effectuera après avoir constaté la prise de ce repos.

AB CM 

JC   
15  
FD

- Toute intervention pendant le temps d'astreinte d'une durée cumulée supérieure ou égale à 6 heures, réalisée sur la période comprise entre 22 heures et la reprise de poste habituel de l'agent, donnera lieu à repos de 7 heures à prendre à la reprise du poste ou, pour des raisons exceptionnelles visant à assurer la continuité du service, le plus tôt possible. En tout état de cause, ce repos devra être pris au plus tard avant la montée de l'astreinte suivante. Les compteurs individuels (RCR, RCO) compenseront financièrement cette récupération qui fera l'objet d'un abondement de 50%, soit 3 heures et 30 minutes par la Direction. Cet abondement s'effectuera après avoir constaté la prise de ce repos.

### 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 :

- si sur la période comprise entre le vendredi fin de poste habituel de l'agent et jusqu'au lundi matin 8 heures celui-ci n'a pas pu bénéficier d'un repos continu de 24 heures et a effectué des interventions d'une durée cumulée supérieure ou égale à 6 heures, il bénéficiera d'un repos de 7 heures à prendre à la reprise du poste ou, pour des raisons exceptionnelles visant à assurer la continuité du service, le plus tôt possible. En tout état de cause, ce repos devra être pris au plus tard avant la montée de l'astreinte suivante. Les compteurs individuels (RCR, RCO) compenseront financièrement cette récupération qui fera l'objet d'un abondement de 50%, soit 3 heures et 30 minutes par la Direction. Cet abondement s'effectuera après avoir constaté la prise de ce repos.

La hiérarchie veillera à la prise de ce repos.

En cas d'alarmes générant des besoins simultanés d'interventions susceptibles d'empêcher la prise de repos, le salarié devra en informer l'Astreinte Responsable qui mobilisera des moyens nécessaires et complémentaires.

Les parties réaffirment leur attachement à ce que les salariés puissent effectivement bénéficier de la prise des repos qu'ils auront acquis dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle, dans un délai raisonnable et compatible avec la préservation de leur santé et la recherche d'un juste équilibre entre vie personnelle et vie au travail.

Dans cet objectif, la hiérarchie, sous couvert de la Direction des Ressources Humaines, veillera à ce que les repos acquis au titre des RCR, RCO soient pris par les salariés, par demi-journée et/ou journée complète, dans un délai qui ne pourra excéder 12 mois à compter de leur acquisition<sup>1</sup>.

Les salariés sont responsables de l'utilisation de leurs compteurs (RCR et RCO) et peuvent accéder au solde actualisé sur demande auprès du service RH. Ces compteurs doivent être utilisés dans le cadre de l'astreinte afin de permettre au salarié de se reposer en toute sécurité si l'exercice de l'astreinte ne lui a pas permis de bénéficier d'un repos suffisant. Il est donc entendu que ces compteurs feront

<sup>1</sup> Le point de départ de ce délai d'un an commence à courir à partir de la date d'acquisition de la dernière fraction de temps de repos acquise (1/4 d'heure, demi-heure ou heure complète) permettant de bénéficier d'une journée complète de récupération, soit 7 heures.

AB CM

*[Signature]*

FD JC

l'objet d'un examen annuel lequel conduira à considérer les soldes de récupération supérieurs ou égaux à 7 heures de plus de 12 mois comme définitivement perdus<sup>1</sup>.

Un bilan sur le suivi des repos acquis au titre des heures de travail en dépassement et en astreinte sera présenté chaque année devant le Comité d'Etablissement.

Par ailleurs et afin d'apurer la situation des soldes de récupérations d'heures particulièrement abondants au jour de la signature des présentes, les salariés qui capitalisent sur leurs différents compteurs de récupération (RCR, RCO) plus de 7 jours de repos depuis plus d'une année, pourront les monétiser, en une ou plusieurs fois, en accord avec la Direction des Ressources Humaines.

Un récapitulatif des soldes de récupérations sera communiqué aux ayants-droits à cette fin.

Il est rappelé qu'en période de congés payés, appréciée de 0 à 24 heures, il est strictement interdit de monter l'astreinte.

## **8. MOYENS MIS A DISPOSITION DURANT LA PERIODE D'ASTREINTE**

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

### **8.1. Véhicule et astreinte.**

Le salarié durant sa période d'astreinte doit disposer d'un moyen de transport lui permettant d'intervenir dans les conditions requises. L'entreprise mettra à disposition du salarié astreint un véhicule adapté. L'utilisation du véhicule de service est limitée à l'exercice de l'activité professionnelle inhérente à la mission d'astreinte et le salarié s'engage, en cas de nécessité impérieuse de déplacement à titre personnel, à ne pas en faire, dans ce cadre, une utilisation abusive.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions sur l'utilisation des véhicules mis à disposition du salarié, sont intégralement applicables durant l'astreinte et notamment le respect de 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.

### **8.2. 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 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 d'une indemnisation.

AB VM SV

JC  
FD

L'indemnisation s'effectuera annuellement, sur présentation de factures par le biais de la paye. Le remboursement forfaitaire mensuel s'élèvera à 15€ dont 9,90 €/mois (valeur au 01/01/2015 fixée par l'URSSAF), ne seront pas soumis à cotisations correspondant à la moitié d'un forfait moyen comprenant une connexion téléphonique et une connexion internet.

La liste nominative des salariés visés par cette mesure sera établie sous la responsabilité du directeur de centre.

Une fois cette liste établie le différentiel entre le montant des indemnisations téléphoniques existant avant l'entrée en vigueur du présent accord et le montant tel que résultant du présent accord sera réinjecté dans la somme globale de l'indemnisation téléphonique dans le seul cas d'un différentiel positif (venant mécaniquement augmenter le montant de l'indemnisation téléphonique).

### **8.3. Dispositions relatives aux salariés les plus âgés.**

En lien avec les dispositions de l'accord senior et le maintien dans l'emploi de ces populations, les parties souhaitent prendre en compte cette situation.

#### **Aménagement ou sortie de l'astreinte.**

La possibilité d'aménager ou de quitter la sujétion d'astreinte est liée à l'organisation en place et ne doit pas avoir pour conséquence de modifier ou d'alourdir la sujétion pour les autres salariés. Ainsi, une attention particulière sera portée sur le risque de report de la contrainte que ces mesures pourraient engendrer sur le reste du service, notamment sur la fréquence d'astreinte dans le service concerné.

Pour autant, la direction s'engage à étudier chaque demande de sortie ou d'aménagement de l'astreinte concernant les salariés âgés de plus de 55 ans ou ayant plus de 30 ans d'activité d'astreinte ininterrompue effectuée dans le cadre suivant :

- l'engagement d'une telle démarche doit reposer sur l'initiative personnelle du salarié,
- le salarié devra formuler et motiver sa demande par écrit auprès du directeur de centre au moins un an avant sa sortie d'astreinte projetée. Le salarié sera reçu par le directeur de centre auquel il est rattaché et le RRH pour présenter sa demande. Il pourra, pour ce faire, être assisté par un représentant du personnel de l'UES.
- chaque demande sera étudiée par le directeur de centre en lien avec le DEX de centre et avec l'aide de la direction des ressources humaines si nécessaire, en vue de rechercher, si le contexte le permet, des mesures visant à aménager la sujétion elle-même, ou à en réduire la fréquence, ou encore, à envisager le retrait temporaire de l'astreinte.
- dans le cas d'un refus d'une demande, celui-ci devra être motivé.
- si le retrait du salarié de l'astreinte est confirmé, l'indemnisation correspondante sera supprimée.

AB  
LW  
SO

FD  
JC

## **9. SORTIE TEMPORAIRE OU DEFINITIVE DE L'ASTREINTE**

### **9.1. Sortie temporaire.**

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

Sera considérée comme temporaire la suspension inférieure à 6 mois.

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

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

### **9.2. Sortie définitive.**

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

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

## **10. EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'ASTREINTE ET OBLIGATIONS VIS-A-VIS DES IRP**

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

Dans la mesure du possible, avant d'être soumis au comité d'établissement, une présentation de la modification envisagée sera faite aux délégués du personnel du périmètre concerné.

AB CM SW

JC  
ED 19

## **11. OBLIGATION DE RESIDENCE**

Compte tenu des obligations reposant sur les sociétés constitutives de l'Établissement Nord-Ouest, d'assurer la continuité du service, tant auprès des Collectivités publiques qu'auprès des Industriels, et ainsi de garantir aux clients la disponibilité et la qualité de l'eau fournie, il est impératif que le salarié en astreinte puisse intervenir très rapidement.

En outre, pour des raisons de sécurité, le temps de trajet du salarié pour intervenir et pour regagner son domicile, doit être raisonnable.

Par conséquent, le salarié informe lors de son embauche et à l'occasion de tout déménagement personnel, de son lieu de résidence qui sera pris en compte pour son inscription sur le planning d'astreinte.

L'employeur se réserve alors la possibilité de ne pas maintenir le salarié dans le dispositif d'astreinte, lorsque le déménagement personnel du salarié concerné, se traduit par un éloignement trop important des lieux d'interventions. Néanmoins avant toute sortie d'astreinte pour ce motif et lorsque cela est possible, la hiérarchie examinera avec la Direction du Centre Régional la faisabilité d'une mobilité géographique au sein du centre et en cohérence avec son lieu d'habitation permettant ainsi le maintien du salarié dans le service d'astreinte. Dans tous les cas et si cette solution de mobilité géographique s'avère impossible à mettre en œuvre, le salarié ne pourra prétendre à aucune compensation du fait de sa sortie du service d'astreinte.

De plus, l'affectation d'un véhicule de service étant souvent liée à l'appartenance au service d'astreinte, l'entreprise se réserve la possibilité de supprimer cette affectation en cas de sortie du service d'astreinte quelles qu'en soient les raisons.

## **12. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD D'ASTREINTE**

Durant les 24 mois qui suivront l'entrée en vigueur du présent accord, une commission régionale de suivi sera mise en place.

Elle se réunira tous les 6 mois.

Elle aura pour objectif de :

- suivre le déploiement de cet accord,
- de vérifier que ses dispositions sont bien appliquées,
- de traiter les éventuelles difficultés d'application,
- examiner la cohérence entre les postes occupés au sein de chaque organisation impactée par le service d'astreinte et les missions effectuées par le salarié dans son service d'astreinte

Elle sera composée de :

- Pour les organisations syndicales : **2** représentants par organisation syndicale signataire.

AB  
1-1  
SS

FD  
JC

- Pour la direction : 3 représentants de la DRH

### **13. MODALITES D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

#### **13.1. Information des salariés**

Le présent accord sera affiché dans chaque lieu d'embauche.

#### **13.2. Entrée en vigueur**

Sous réserve de la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections des membres titulaires des comités d'établissement au sein de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de ARRAS (DIRRECTE) et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ARRAS.

#### **13.3. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **13.4. Dénonciation.**

Le présent accord peut être dénoncé, avec préavis minimum d'un an, 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 des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de ARRAS et au Conseil de Prud'hommes de ARRAS.

La dénonciation par une ou plusieurs organisations syndicales ne représentant pas la totalité des organisations syndicales signataire du présent accord n'a pas d'effet sur l'application de cet accord.

Il est de convention expresse entre les parties que le présent accord constitue un tout indivisible et que la remise en cause de l'une des dispositions de l'accord entraîne la remise en cause de son économie générale et donc de l'ensemble de l'accord. Cette disposition a pour effet d'interdire la dénonciation partielle du présent accord.

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

#### **13.5. Révision**

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

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 remise en main propre. La

AB LA 

JC <sup>21</sup>  
FD

demande doit être accompagnée d'une proposition d'une nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion pour examiner cette demande de révision doit avoir lieu dans les trois mois suivant la notification.

Fait à ARRAS le 02/02/2017 en 7 exemplaires.

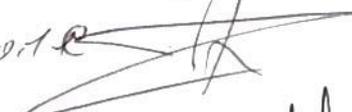
Pour la Direction des Sociétés de l'UES, Madame Sophie VIDALIS-DUVERT,



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES,

- CFDT, représentée par Monsieur François DAVIACA 

- CFE-CGC, représentée par Lionel MARQUIS 

- CGT, représentée par M CARON JEAN-LOUIS 

- FO, représentée par Monsieur Brahim Aïteche 

## Annexe I : Traitement des situations particulières

### I- Identification :

La Direction et les Organisations Syndicales ont identifiées les situations particulières suivantes :

- Octroie d'un jour de repos supplémentaire le jeudi précédent une semaine d'astreinte pour les salariés affectés à Bruay (identifié comme « BRUAY » dans le tableau figurant en point II de la présente annexe)
- Octroie d'un jour de repos supplémentaire pour les salariés affectés à l'ex agence du Boulonnais ayant montés une semaine d'astreinte (identifié comme « BOULOGNE » dans le tableau figurant en point II de la présente annexe)
- Octroie de 5 jours de congé supplémentaires annuels pour les salariés de l'ex Centre Régional de Rouen qui assurait une permanence d'astreinte (aussi appelés « jours fontainiers Normandie ») (identifié comme « FONTAINIERS » dans le tableau figurant en point II de la présente annexe)
- Remboursement forfaitaire EDF pour les salariés de la SADE de l'établissement Haute-Normandie (identifié comme « EDF » dans le tableau figurant en point II de la présente annexe)
- Paiement de 18 taux d'astreinte par semaine pour les salariés montant l'astreinte Ponts et Marais (identifié comme « PONTS ET MARAIS » dans le tableau figurant en point II de la présente annexe)

### II- Traitement de ces situations :

L'analyse de ces situations conduit à adopter une approche différente pour chacune d'entre elles parmi les deux possibilités suivantes :

- Suppression de la pratique et application du présent accord aux salariés concernés avec octroie d'une indemnité compensatrice mensuelle sur le bulletin de paie pour les salariés concernés tant que ces derniers montent effectivement l'astreinte. Cette indemnité correspond à la valorisation financière brute mensuelle moyenne de l'avantage supprimé calculée par rapport au bénéficiaire effectif personnel de cet avantage sur une période de 31 mois, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 31 juillet 2016.
- Maintient en groupe fermé (voir définition du groupe fermé à l'article 2.3 du présent accord).

AB LM

FD

Pratique	Compensation	Groupe fermé
BRUAY	X	
BOULOGNE	X	
FONTAINIERS	X	
EDF	X	
PONTS ET MARAIS	X	

FD JC PB my 