

**ACCORD CADRE SUR LES PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE REMUNERATION
DES ASTREINTES
AU SEIN DE L'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX**

Entre

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Monsieur Michel PORCEL, dûment mandaté

Et

Les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux :

La **CFDT**, représentée par Monsieur Hervé DEROUBAIX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération Interco CFDT,

La **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Antoine AZZARONE, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Générale des Eaux,

La **CGT**, représentée par Monsieur Franck LE ROUX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union Nationale des Syndicats CGT de l'UES Veolia Eau -Générale des Eaux,

FO, représentée par Monsieur Christophe GANDILHON, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union Générale des Syndicats FO Veolia Secteur Eau

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule

a.. Portée du présent accord et articulation avec les accords régionaux

a.1 Portée

a.2 Articulation

b. Définitions

b.1 Définition de l'astreinte

b.2 Définition du temps d'intervention en astreinte

Article 1 : Salariés concernés par l'astreinte

Article 2 : Principes d'organisation de l'astreinte

Article 3 : Indemnisation de l'astreinte

3.1 Indemnisation de la période d'astreinte

3.1.1 Des principes d'indemnisation

3.1.2 Montant minimum pour indemniser globalement la sujétion d'astreinte

3.2 Indemnisation du temps d'intervention

3.3 Indemnisation des fréquences d'astreinte réellement effectuées au-delà de 13 semaines par an

Article 4 : Temps de travail et Astreinte

4.1 Respect des durées maximales de travail

4.2 Temps de repos « physiologiques »

Article 5 : Moyens mis à disposition durant l'astreinte

5.1 Véhicule et astreinte

5.2 Communications téléphoniques

Article 6 : Dispositions relatives aux salariés les plus âgés

Aménagement ou sortie de l'astreinte

Article 7 : Sortie temporaire ou définitive de l'astreinte

7.1 Sortie temporaire

7.2 Sortie définitive

Article 8 : Evolution de l'organisation de l'astreinte et IRP

Article 9 : Obligation de résidence

Article 10 : Assurances

Article 11 : Commission de suivi de l'accord national sur l'astreinte

Article 12 : Modalités d'application

12.1 Information des salariés

12.2 Entrée en vigueur

12.3 Durée

12.4 Dénonciation

12.5 Révision

Préambule

Par accord du 12 novembre 2008, a été pris l'engagement d'entamer des négociations en vue de conclure un accord de méthode définissant, au niveau de l'UES, les principes communs d'organisation de l'astreinte et de sa rémunération, dans le respect des dispositifs aux organisations locales après examen des dispositifs existants.

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 faire effectuer et coordonner les interventions ponctuelles urgentes de dépannage ou de remise en état des installations et équipements.

a. Portée du présent accord et articulation avec les accords régionaux

a.1 Portée

Le présent accord fait partie intégrante de l'Accord interentreprises du 12 novembre 2008 et a pour objet de fixer, en application de l'article 5-6, au niveau de l'UES, les principes généraux en matière d'organisation et de compensation de l'astreinte.

Cet accord fixe donc le cadre général et minimal applicable d'un socle à respecter en matière d'harmonisation des systèmes d'astreintes au sein de chaque établissement. Il détermine ainsi les principes communs au sein de l'UES permettant de décliner au niveau des établissements les dispositions opérationnelles et à caractère économique.

a.2 Articulation

Conformément aux dispositions de l'accord interentreprises du 12 novembre 2008, cet accord cadre s'inscrit dans la logique de substitution aux accords, usages et pratiques jusqu'alors existants et en vigueur au sein des établissements de l'UES en matière d'organisation et d'indemnisation d'astreinte, issus des dispositifs ci-après :

- Les dispositifs d'astreinte issus de la CC 99 et toutes ses modalités d'applications et usages spécifiques en vigueur au sein des établissements de l'UES ;
- Les dispositifs d'astreinte issus de l'accord d'entreprise de la Compagnie des Eaux et de l'Ozone, de ses accords et toutes ses modalités d'applications et usages spécifiques en vigueur au sein des établissements de l'UES ;
- Les dispositifs d'astreinte issus de la CC 72 et toutes ses modalités d'applications et usages spécifiques en vigueur au sein des établissements des sociétés signataires ou adhérentes à cette Convention collective présentes au sein de l'UES ;
- Les dispositifs d'astreinte issus de l'accord d'entreprise de la Société OTV Exploitations, de ses accords et toutes ses modalités d'applications et usages spécifiques en vigueur au sein des établissements de l'UES

Du fait de la mise en œuvre du présent accord, seront dénoncées les dispositions qui régissent les principes d'organisation et de rémunération de l'astreinte de :

- l'Accord d'Entreprise de la Compagnie des Eaux et de l'Ozone du 26 octobre 1979 et ses avenants,
- l'Accord du 18 septembre 2008 précisant les modalités d'intégration dans l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux à compter du 1^{er} janvier 2009 de la société OTV Exploitations.

Le présent accord cadre réaffirme la priorité donnée aux accords d'établissements pour déterminer et fixer le dispositif d'astreinte adapté aux contraintes et réalités des contrats.

Ainsi, le présent accord n'a pas vocation à :

- se substituer automatiquement aux accords régionaux en vigueur relatifs aux dispositifs d'astreinte,
- à modifier automatiquement les dispositifs appliqués en Région plus favorables en vigueur à la date de la signature du présent accord, en matière de rémunération ou d'indemnisation de l'astreinte.

Cependant, dès l'entrée en vigueur du présent accord et dans un délai maximal de 6 mois, les accords d'établissement existants devront faire l'objet d'un examen pour vérifier qu'ils sont bien en adéquation avec les dispositions du présent accord. L'adaptation, la signature d'avenants aux accords régionaux, l'harmonisation et/ou la dénonciation des accords ou usages pourront alors apparaître nécessaires. Priorité sera laissée à la négociation d'accords qui viendront compléter ou modifier les accords régionaux.

Dans les établissements qui ne disposeraient pas, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, d'accord sur l'astreinte, des négociations devront être engagées dans un délai maximal de 6 mois.

b . Définitions

b.1 Définition de l'astreinte

Dans sa 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, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité 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, 24 heures sur 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 l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité en veillant à ce que le délai d'intervention ne soit pas allongé par rapport à ce qu'il aurait été si le salarié avait été à son domicile 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. Les éventuelles situations dérogatoires qui seraient identifiées au sein des établissements seront examinées lors de discussions au niveau des établissements concernés ainsi que les moyens d'y remédier.

b.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 déplacements.

Le temps consacré aux interventions téléphoniques et télé-interventions sans déplacement sur site, feront l'objet d'une compensation dont les modalités seront précisées dans les accords d'établissement.

Article 1 - Salariés concernés par l'astreinte

Les salariés susceptibles d'assurer des astreintes sont identifiés par l'encadrement eu égard à leurs fonctions dans l'entreprise et à 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 ;
- vérifier que la formation 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. Une attention particulière sera portée aux salariés amenés à exercer des activités différentes au cours de leur temps d'astreinte (eau potable/ assainissement par exemple) ;
- informer les salariés retenus des conditions en matière d'organisation de l'astreinte, de prises de repos et de compensations financières de l'exercice de l'astreinte ;

Il est par ailleurs réaffirmé que l'encadrement fait partie intégrante de l'organisation et du fonctionnement de l'astreinte. A ce titre, en lien avec l'organisation mise en place dans les établissements par accord, il en assure aussi bien l'organisation que l'animation ainsi que les restitutions d'interventions et la collecte d'information utile à l'exploitation.

Dans ce cadre, l'encadrement est le mieux à même d'apporter des solutions efficaces permettant d'aboutir à une optimisation et une rationalisation de l'astreinte (réduction des facteurs de sortie et des fréquences de sortie)

Lors de son embauche, le salarié doit être informé que l'astreinte qu'il va assurer ou qu'il sera amené à assurer ultérieurement est indissociable de son contrat de travail. Le contrat de travail fait mention expresse de cette sujétion d'astreinte ou de la possibilité d'être amené à l'effectuer.

A ce titre le salarié se verra préciser :

- les principes guidant l'astreinte
- les contraintes liées à l'exercice de l'astreinte
- les obligations et devoirs du salarié en astreinte
- les modalités de rémunération.

Le salarié se verra remettre un exemplaire du présent accord ainsi qu'un exemplaire de l'accord en vigueur dans l'établissement.

Article 2 - 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.

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. Dans ce cadre, l'objectif est de promouvoir l'organisation de la semaine d'astreinte se déroulant sur 2 semaines civiles (par exemple du mercredi au mercredi). Ainsi, les discussions à venir autour des accords d'établissement devront évoquer cette évolution.

- **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 trimestrielle. Ils sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins un mois avant le début du trimestre. L'accord d'établissement pourra en définir les modalités.

- **Le service d'astreinte peut être organisé par niveaux de responsabilité distincte**
- **les organisations de type « astreinte descendante » ou « astreinte montante/ descendante » doivent être privilégié en fonction des situations et des organisations**
 - l'astreinte descendante correspond à la situation où le niveau responsable est le principal point d'entrée
 - l'astreinte montante-descendante correspond à la situation où le niveau intervenant reçoit l'appel mais doit solliciter son responsable pour intervenir sur le terrain.
 - Dans les situations où l'organisation de l'astreinte montante est en place, c'est-à-dire lorsque le niveau intervenant reçoit l'appel et décide des modalités de l'intervention, il conviendra de veiller à ce que la personne dispose de l'ensemble des moyens et de la formation pour effectuer ce type d'astreinte. Compte tenu de l'exigence de ce type d'intervention, la prise d'appel et l'organisation de l'intervention, elle ne pourra pas être assurée par un salarié positionné dans un groupe inférieur au groupe 3 de la classification de l'AIE du 12 novembre 2008.

Article 3 – Indemnisation de l'astreinte

3.1 - Indemnisation de la période d'astreinte

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.

Les modalités d'indemnisation de l'astreinte sont fixées par accord d'établissement.

Le présent accord fixe les principes et l'évolution des montants minimaux de l'indemnisation globale de la sujétion d'astreinte.

3.1.1 Des principes d'indemnisation

- L'indemnisation de l'astreinte est fondée sur le principe du nombre d'astreinte effectivement assuré dit à la « vacation » ;
- C'est le principe des « taux journaliers » qui constitue le socle de cette indemnisation. Le montant des taux journaliers est fixé par accord d'établissement. Le dispositif des « taux journaliers » est complété par les dispositifs complémentaires : indemnité, prime, ... existants dans les établissements. Le présent accord ne remet pas en cause ces éléments ;
- 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 pour une semaine "standard"

- Jours fériés tombant en semaine (hors samedi et dimanche) : 2 taux

3.1.2 Montant minimum pour indemniser globalement la sujétion d'astreinte

L'indemnisation globale de la sujétion d'astreinte prend en compte et cumule :

- Le dispositif en « taux journalier » visé au point 3.1.1 ;
- Les éventuels dispositifs d'indemnisation complémentaire spécifique, existant localement.

Le présent accord a pour objet de fixer le plancher de cette indemnisation globale.

Le barème suivant détermine le montant de l'indemnisation globale minimale hebdomadaire pour une semaine d'astreinte complète.

	Montant de l'indemnisation globale minimale hebdomadaire (taux journalier + dispositifs indemnisation complémentaire)
Entrée en vigueur	150€
01/01/2015	166,50 €
01/01/2016	184,50 €
01/01/2017	202 €

3.2 - 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 compensateurs 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.

Les modalités sur le traitement des heures d'intervention d'astreinte et notamment l'articulation entre les heures payées et les heures récupérées sont fixées par accord d'établissement.

3.3 - Indemnisation des fréquences d'astreinte réellement effectuées au-delà de 13 semaines par an

Dans le cas où l'organisation conduit à une fréquence d'astreinte supérieure à une semaine sur quatre, soit pour le salarié plus de 13 semaines complètes ou 91 jours d'astreinte au cours de la même année civile, l'accord d'établissement devra prévoir un dispositif spécifique pour les astreintes effectuées à partir de la 14ème semaine complète d'astreinte.

Sont prises en compte dans cette analyse, les seules semaines d'astreinte imposées par l'organisation de la planification des astreintes par la Direction ; sont donc exclues de l'analyse les astreintes

réalisées en plus de la fréquence planifiée suite à un accord entre 2 salariés ou pour convenances personnelles.

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 13 semaines complètes d'astreinte au cours de la même année civile, une majoration supplémentaire sera versée au salarié dès la 14^e semaine effectuée, dont les modalités seront définies par accord d'établissement.

L'augmentation de la fréquence des astreintes résultant notamment d'accords de remplacement entre salariés n'ouvre pas droit au bénéfice de cette majoration.

Article 4 - Temps de travail et Astreinte

4.1 - Respect des durées maximales de travail

L'organisation des astreintes veillera 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 de travail effectif 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, par accord d'établissement, 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.

4.2 – Temps de repos dits repos « physiologiques »

Tous les salariés bénéficient de temps de repos qui sont appelés, dans le présent accord, repos « physiologiques ».

La période pendant laquelle les salariés est en situation d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif doit être prise en compte dans le calcul de la durée du repos quotidien ou hebdomadaire qui sont les suivantes :

- 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 h consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11h, soit 35h consécutives au total.

Par nature, 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 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 onze 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).

L'accord d'établissement devra fixer 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 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 pourra être portée à 12 heures pour permettre la réalisation des interventions dans le cadre des astreintes ;
- la durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 48 heures, sans pouvoir porter la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 8 semaines consécutives à plus de 42h ;
- dans le cadre des dérogations précitées, et pour des raisons de sécurité, seront définies au niveau de chaque établissement les modalités adaptées aux organisations locales permettant d'assurer, pour les personnels ayant effectué une ou plusieurs interventions (2x 2h ou plus de 4h consécutives ou période de durée équivalente définie régionalement) au titre de l'astreinte et ayant ainsi interrompu leur repos minimum 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.

Article 5 – Moyens mis à disposition durant l'astreinte

La personne d'astreinte disposera des moyens adaptés aux besoins du service 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.

5.1– 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.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions sur l'utilisation des véhicules mis a 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.

5.2 - 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 alors d'une indemnisation.

Article 6 – Dispositions relatives aux salariés les plus âgés

En liens 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 des salariés âgés de plus de 57 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 1 an à l'avance de sa sortie d'astreinte projetée. Le salarié sera reçu par le Directeur de Centre auquel il

est rattaché et le DRH régional, pour présenter sa demande. Il pourra, pour ce faire, se faire assister 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.

Article 7 - Sortie temporaire ou définitive de l'astreinte

7.1 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 période 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.

La sortie du roulement d'astreinte sera également prononcée lorsqu'un salarié aura perdu pour une durée déterminée et compatible avec l'organisation du service les habilitations et permis nécessaires à la réalisation des interventions résultant à l'astreinte. Pendant cette période, il ne bénéficiera pas des éléments de rémunération / d'indemnisation liés à la sujétion d'astreinte.

7.2 Sortie définitive

Le cas résultant d'une inaptitude partielle de travail à assurer l'astreinte qui serait ou deviendrait définitive après décision de la Médecine du Travail conduira à 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 son sa sortie définitive du roulement d'astreinte.

Lorsque, l'astreinte est nécessaire à l'emploi occupé, l'entreprise mettra en œuvre des recherches de solutions de reclassement professionnel en adéquation avec les besoins de l'entreprise, si besoin par la dispense d'une formation.

Article 8 - Evolution de l'organisation de l'astreinte et 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 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'Etablissement, une présentation de la modification envisagée sera faite aux Délégués du Personnel du périmètre concerné.

Ces informations feront ensuite l'objet d'une communication aux personnels concernés.

Article 9 - 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.

Les accords d'établissement fixeront les contours de cette obligation.

Article 10 - Assurances

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

Article 11 – Commission de suivi de l'accord national sur l'astreinte

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

Elle se réunira tous les 6 mois.

Elle aura pour objectif de :

- suivre le déploiement de cet accord dans les établissements
- de vérifier que ses dispositions sont bien appliquées
- de traiter les éventuelles difficultés d'applications

Elle sera composée de :

Pour les Organisations syndicales

- 2 représentants par organisation syndicale signataire

Pour la Direction

- 3 représentants de la DRH nationale
- 2 DRH de région.

ARTICLE 12 – Modalités d'application

12.1. Information des salariés

Le présent accord sera affiché dans chaque Etablissement de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

12.2. 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 Nanterre (DIRECCTE) et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

12.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.4. 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 Nanterre et au Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

La dénonciation par une ou plusieurs organisations syndicales ne représentant pas la totalité des organisations syndicales signataires 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.

12.5. 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 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 la notification.

Fait à Nanterre, le 23 Octobre 2014 en 7 exemplaires

Pour la Direction des sociétés de l'UES, Monsieur Michel PORCEL,



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

- CFDT, représentée par

- CFE-CGC représentée par

- CGT, représentée par Francis LE ROUX



-FO, représentée par

