

**ACCORD RELATIF
A L'ASTREINTE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT MÉDITERRANÉE
DE L'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX**

Préambule

L'accord interentreprises du 12 novembre 2008 définissant un statut commun pour l'ensemble du personnel compris au sein de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux complété par l'accord cadre sur les principes d'organisation et de rémunération des astreintes signé le 23 octobre 2014 prévoit une harmonisation des règles d'organisation et de rémunération des astreintes au sein des entités régionales de l'Eau France.

L'accord du 4 juillet 2019 sur les Instances Représentatives du Personnel de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux définit l'établissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux.

C'est dans le cadre de cet établissement que se déroule la négociation portant sur les principes d'organisation et d'indemnisation des différentes astreintes en vigueur ou à venir au sein de la Région Méditerranée hors Corse, c'est-à-dire de l'Etablissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux.

Un extrait de l'accord cadre sur les principes d'organisation et de rémunération des astreintes signé le 23 octobre 2014 est rappelé, pour mémoire:

“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 sont en situation d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif, cette période 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 :

YVES SOP SP
N OO 1

- dérogation au repos quotidien de onze heures consécutives (D. 3131-5 du Code du Travail),
- suspension du repos hebdomadaire (art L. 3132-4 du Code du Travail) et dérogation au repos dominical (article 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 (2 x 2h ou plus de 4h consécutives) 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."

Cet extrait présente l'intérêt de rappeler les objectifs de la négociation au sein des établissements. Depuis sa signature, il convient de préciser que la réglementation de la durée du travail a évolué rendant certaines références obsolètes et modifiant notamment le champ de la négociation collective, par exemple, sur le repos quotidien.

A l'issue des négociations au sein de l'établissement Méditerranée, les parties ont décidé des dispositions exposées ci-après.

Champ d'application

La Région Méditerranée hors Corse regroupe les salariés des sociétés de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux travaillant dans les départements suivants : Alpes Maritimes, Alpes de Haute Provence, Hautes Alpes, Bouches-du-Rhône, Var et Vaucluse. Par exception, elle concerne également le personnel affecté au CEA Marcoule et à la part de la Communauté d'Agglomération du Grand Avignon situés dans le Gard.

Dans le présent accord, la "Direction locale" correspond au niveau de structure juste en dessous de la Région, c'est-à-dire dans l'organisation actuelle, la "Direction de Territoire". Si la structure de l'organisation évolue, le nouveau périmètre d'activité correspondant au niveau directement en dessous de la Région se substituera à la Direction de Territoire.

Objet

Le présent accord d'établissement a pour objet de préciser les principes d'organisation et d'indemnisation des différentes astreintes en vigueur et à venir au sein de l'établissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux.

En effet, les sociétés constitutives de l'établissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux de la Région Méditerranée (annexe 1) à la date des présentes sont titulaires de contrats de nature publique ou privée portant sur la production, la distribution et l'assainissement de l'Eau ainsi que la réparation d'ouvrages publics ou privés qui prévoient régulièrement une obligation de continuité du service.

Le dispositif d'astreinte est nécessaire pour répondre à cette obligation.

Les dispositions du présent accord prennent en compte les évolutions technologiques et d'organisation des activités de l'entreprise ainsi que les nouvelles exigences des clients publics et privés.

HPET SP SDF
N CC

Structure de l'accord :

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

- 1^{ère} partie : Principes d'organisation de l'astreinte
- 2^{ème} partie : Organisation du temps de travail et des repos
- 3^{ème} partie : Principes d'indemnisation de l'astreinte
- 4^{ème} partie : Modalités de mise en œuvre et sortie de l'astreinte
- 5^{ème} partie : Principes de raccordement et prise en compte de situations particulières

1^{ère} partie : Principes d'organisation de l'astreinte

Article 1 - Définition de l'astreinte

L'astreinte fait partie intégrante de l'activité de l'entreprise.

L'astreinte est destinée à permettre d'assurer tous les jours, 24 heures sur 24, la continuité du service, lequel doit toujours pouvoir compter sur la qualité, l'efficacité et la rapidité des interventions en tenant compte des règles de santé et de sécurité au travail.

1.1. La sujétion d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise dans un délai compatible avec ses engagements contractuels.

Le salarié reste libre d'avoir des occupations personnelles pendant l'astreinte dès lors qu'elles demeurent compatibles avec le respect d'un délai d'intervention correspondant aux engagements contractuels de l'entreprise.

Dans les trois mois suivant la signature du présent accord, des réunions d'information du personnel concernant les délais d'intervention seront organisées selon le besoin à la demande des représentants de proximité. En cas de gain de contrat ou de modification des délais d'intervention dans les contrats en cours, la Direction en informera les salariés concernés.

Cette période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, elle peut notamment être réalisée pendant une période de repos, de jours fériés, mais pas pendant les congés payés annuels.

1.2. L'intervention d'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.

Le temps consacré aux interventions est considéré comme du temps de travail effectif, y compris le temps de déplacement.

Les travaux nécessitant une intervention durant l'astreinte sont par principe des travaux urgents, inopinés, ne pouvant être différés ou reportés à l'heure de reprise du travail.

Par exception, certaines circonstances peuvent conduire à réaliser pendant la période d'astreinte un travail récurrent dont la nécessité est établie par avance à la condition qu'il apparaisse indispensable au

sens de la continuité de l'exploitation ou des obligations contractuelles et qu'il ne puisse être reporté à l'heure de reprise du travail.

L'état de ces interventions à la date des présentes a été présenté à l'occasion de la réunion du CSE du 24 mai 2022 (annexe 15).

Par la suite, l'évolution éventuelle de la liste donnera lieu à une information des représentants de proximité et du Comité Social et Économique d'établissement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les interventions réalisées pendant la période d'astreinte correspondent à du temps de travail effectif.

Article 2 - Les principes d'organisation de base de l'astreinte

L'organisation du service d'astreinte relève de la responsabilité des services opérationnels locaux sous l'autorité du Directeur de Territoire et la coordination de la Direction Régionale.

Lorsque les évolutions d'organisation le justifient, la Direction informe et consulte les Instances Représentatives du Personnel conformément aux dispositions légales en vigueur.

Avant consultation du CSE, une concertation sera organisée localement avec les salariés concernés et les représentants de proximité sauf situation de crise (événement climatique, incident technique majeur, etc.).

En situation de crise, si elle est nécessaire, la consultation pourra intervenir postérieurement.

En fonction de sa nature, une consultation sera réalisée par exemple dans les situations ci-après :

-Faire évoluer significativement des périmètres d'intervention, l'organisation de l'astreinte ainsi que la catégorie des salariés astreints.

-Mettre en place un horaire spécifique de travail pour les salariés qui assurent l'astreinte.

-Déplacer le jour de repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les salariés qui assurent l'astreinte.

-Définir de manière pérenne dans une semaine civile un horaire de travail programmé inférieur à 35 heures afin de laisser au salarié d'astreinte du temps pour pouvoir intervenir si nécessaire dans le cadre de l'astreinte sous réserve de lui garantir au minimum 35 heures de travail effectif ou rémunéré dans la semaine civile concernée.

2.1 Structure d'organisation de l'astreinte

L'astreinte sera organisée au sein d'un territoire soit par métier, soit par périmètre géographique, soit en fonction des deux, selon les spécificités locales (obligations contractuelles, étendue du territoire, organisation et taille des services, ...).

L'article L 3121-12 du Code du travail prévoit que la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés quinze jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Cependant, les services pourront établir un planning prévisionnel de préférence 6 mois avant l'échéance et au minimum 2 mois à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles (par exemple: absence de dernière minute, nécessité de mise au repos, pic d'activité), l'information est transmise un jour franc à l'avance du lundi au jeudi et 4 heures du vendredi au dimanche ainsi que les jours fériés.

Pour les évolutions d'organisation qui le justifient, la Direction informera et consultera les Instances Représentatives du Personnel conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par exemple, au cours d'une année civile, il pourrait être prévu que les périmètres d'intervention de l'astreinte varient en fonction des contrats, de la saisonnalité, de l'activité touristique, des conditions d'exploitation, des conditions climatiques et des conditions locales de circulation, en tenant compte des effectifs disponibles.

La Direction de Territoire choisira en fonction des spécificités locales et la nature de chacune des astreintes entre:

- une organisation « descendante »: le responsable d'astreinte reçoit les demandes d'intervention et décide de l'intervention ou non d'un salarié d'astreinte,
- une organisation « montante – descendante »: le salarié d'astreinte reçoit les demandes d'intervention et demande au responsable d'astreinte la validation préalable de sa décision d'intervenir et des modalités d'intervention sur site,
- une organisation « montante » : le salarié d'astreinte reçoit les demandes d'intervention et décide d'intervenir ou non sur site avec la possibilité de demander préalablement au responsable d'astreinte la validation de sa décision et des modalités d'intervention.

Les organisations de l'astreinte de type « descendante » seront privilégiées autant que possible en fonction des situations locales pour les activités réseaux et travaux.

2.2 Les niveaux de Responsabilité

L'astreinte au sein de la Région Méditerranée est structurée, selon les spécificités de taille d'un territoire, de plusieurs niveaux de responsabilité. Dans certains territoires, les niveaux « Responsable d'astreinte » et « Direction de Territoire » peuvent être regroupés.

2.2.1 Le niveau « responsable d'astreinte »

Dans une organisation descendante de l'astreinte, le responsable d'astreinte est chargé de la réception et du filtrage de second niveau des appels téléphoniques des abonnés reçus par la plateforme consommateurs (RC 360) et/ou par le prestataire assurant l'astreinte téléphonique.

Il analyse la demande, puis décide de faire intervenir, ou non, le niveau Astreinte intervention.

Dans une organisation montante – descendante, il est chargé de valider la décision d'intervenir proposée par le salarié du niveau "Astreinte Intervention" ou du niveau "Astreinte Télésurveillance ou Électromécanique" après analyse de la situation.

Dans une organisation montante, il répond aux sollicitations des salariés du niveau "Astreinte Intervention" ou du niveau "Astreinte Télésurveillance ou Électromécanique" et, le cas échéant, il valide obligatoirement le recours aux moyens humains ou matériels supplémentaires que le salarié d'astreinte veut mobiliser pour son intervention sur site.

Quelle que soit l'organisation de l'astreinte, le responsable d'astreinte :

- répond aux sollicitations des salariés d'astreinte,
- assure le reporting auprès des Managers de Service Local, des niveaux astreinte Territoire et/ou astreinte Région,
- après alerte du salarié astreint, il contrôle le respect des durées maximales de travail, et prend les mesures d'organisation nécessaires,
- s'assure que les salariés astreints bénéficient d'un repos suffisant et prend les mesures d'organisation nécessaires,

- prend notamment les mesures de prise de repos physiologique sur la journée en informant le responsable du service concerné,
- dans les circonstances exceptionnelles de travaux urgents nécessitant une exécution immédiate et pour lesquels il ne peut être fait autrement, il sollicite l'astreinte Direction de Territoire qui décide de recourir ou non au dépassement de la durée maximale journalière de 12 heures ou hebdomadaire de 48 heures conformément à la réglementation en vigueur.

2.2.2 Le niveau « Astreinte Intervention »

Il est constitué des équipes d'intervention ou de réparation sur le terrain.

Dans une organisation descendante de l'astreinte, le salarié est appelé par le niveau « responsable d'astreinte » qui lui demande d'intervenir.

Dans une organisation montante – descendante, le salarié est en charge de la réception et du filtrage de second niveau des appels téléphoniques des abonnés reçus par la plateforme consommateurs (RC 360) et/ou par le prestataire assurant l'astreinte téléphonique.

Il analyse la demande, puis s'il estime qu'il doit intervenir en raison de l'urgence de la situation, il appelle le responsable d'astreinte pour valider son appréciation de la situation et les modalités de son intervention. Si celui-ci la valide, il intervient sur site.

Dans une organisation montante, le salarié est en charge de la réception et du filtrage de second niveau des appels téléphoniques des abonnés reçus par la plateforme consommateurs (RC 360) et/ou par le prestataire assurant l'astreinte téléphonique régionale.

Il analyse la demande, puis intervient ou non selon qu'il estime que la situation exige ou non une intervention urgente. En cas de doute, il sollicite le responsable d'astreinte. Il demande systématiquement l'accord du responsable d'astreinte lorsqu'il souhaite mobiliser des moyens humains ou matériels supplémentaires pour intervenir.

Quelle que soit l'organisation, le salarié d'astreinte :

- pour des raisons de sécurité, informe la personne ou le prestataire désigné par la Direction de Territoire de l'heure de début d'intervention puis de l'heure de fin, ou bien active son dispositif d'alerte pour travailleur isolé pendant la durée de l'intervention,
- informe le responsable d'astreinte, en cas de risque de dépassement de la durée maximale quotidienne au plus tard lorsqu'il atteint 10 heures de travail effectif et 42 heures sur la semaine, sauf instruction différente de la Direction de Territoire conduisant à un abaissement de ces seuils,
- informe, le cas échéant, selon les modalités définies au sein de chaque Territoire, le responsable d'astreinte ou, en fonction de l'heure, son responsable hiérarchique de la nécessité qui est la sienne de bénéficier d'un temps de repos supérieur au repos prévu pendant la période d'astreinte selon les règles en vigueur,
- rend compte de son intervention auprès du responsable d'astreinte par téléphone ou sms à l'issue de l'intervention si cela le nécessite. Il établit un compte-rendu ou un rapport d'intervention (RI) dans les outils de traçabilité (gamma, canopée...),
- alerte le responsable d'astreinte de toute situation nécessitant son information et, le cas échéant, son intervention.

La Direction s'engage à veiller à ce que l'encadrement d'astreinte mette en œuvre tous les moyens disponibles pour remplacer le salarié d'astreinte atteignant la durée maximale journalière ou hebdomadaire. Le salarié remplacé continue à bénéficier de l'indemnisation d'astreinte jusqu'à la fin de la période.

Sauf circonstances particulières, les parties s'accordent pour privilégier le recours aux équipes d'intervention ou de réparation de l'entreprise. Dans le cadre d'un risque de dépassement des durées maximales du travail, le recours à des équipes sous-traitantes pourra être envisagé.

2.2.3 Le niveau « Astreinte Télésurveillance ou Électromécanique »

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

Indépendamment des éventuelles interventions effectuées sur le terrain, au même titre que les agents d'astreinte intervention, les agents en charge de ce niveau d'astreinte consacrent également du temps à acquitter les alarmes ou intervenir à distance (analyser le fonctionnement, modifier des réglages, remettre en service...).

Le salarié concerné alerte le responsable d'astreinte de toute situation nécessitant son information et, le cas échéant, son intervention.

Il demande systématiquement l'accord du responsable d'astreinte lorsqu'il souhaite mobiliser des moyens humains ou matériels supplémentaires pour intervenir.

Il rend compte de son intervention au responsable d'astreinte par téléphone ou sms à l'issue de l'intervention si cela le nécessite. Il établit un compte-rendu ou un rapport d'interventions dans les outils de traçabilité.

Il informe le responsable d'astreinte, en cas de risque de dépassement de la durée maximale quotidienne au plus tard lorsqu'il atteint 10 heures de travail effectif et 42 heures sur la semaine, sauf instruction différente de la Direction de Territoire conduisant à un abaissement de ces seuils,

Il informe, le cas échéant, le responsable d'astreinte ou en fonction de l'heure son responsable hiérarchique de la nécessité qui est la sienne de bénéficier d'un temps de repos supérieur au repos prévu pendant la période d'astreinte selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

2.2.4 Le niveau Direction de Territoire

Ce niveau est sollicité en cas de besoin par le responsable d'astreinte ou les autres salariés d'astreinte lors de difficultés importantes ou de situations de crise. Il gère les relations avec les collectivités, les services des administrations d'Etat et la Préfecture.

Dans les circonstances exceptionnelles de travaux urgents nécessitant une exécution immédiate et pour lesquels il ne peut être fait autrement, la personne d'astreinte de niveau Direction de Territoire décide de recourir ou non au dépassement de la durée maximale journalière de 12 heures ou hebdomadaire de 48 heures conformément à la réglementation en vigueur.

Au sein de certains Territoires, les niveaux "responsable d'astreinte" et "Direction de Territoire" sont regroupés.

En situation de crise, il informe l'astreinte « crise régionale ».

2.2.5 Le niveau Direction de Région

Ce niveau est sollicité en cas de besoin par le niveau "Direction de Territoire" ou le niveau "responsable d'astreinte" ou les autres salariés d'astreinte lors de difficultés importantes ou de situations de crise.

2.3 Autres niveaux d'astreinte

D'autres catégories d'astreinte peuvent être mises en place au sein de la Région Méditerranée, sous réserve de respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'information et/ou de consultation des instances représentatives du personnel.

A titre informatif, il existe à la date de signature du présent accord une astreinte « crise régionale » au niveau des services de la Direction Régionale. En cas de crise, celle-ci informe le Groupe Veolia de la situation.

Afin de pouvoir localiser un salarié astreint que l'entreprise ne réussirait pas à joindre, le salarié d'astreinte « crise régionale » a accès au dispositif de géolocalisation.

En cas de recours à la géolocalisation par le salarié d'astreinte « crise régionale », ce dernier informe systématiquement les salariés d'astreinte des niveaux Direction Régionale et Direction de Territoire (du salarié qui ne peut être joint) de ce recours et de la situation.

Article 3 - Les niveaux de mobilisation

Afin de disposer en toutes circonstances de l'effectif d'intervention suffisant pour assurer la continuité du service, les effectifs d'astreinte sont adaptés en fonction des circonstances de l'exploitation, de la disponibilité des moyens dont dispose l'entreprise.

Pour les évolutions d'organisation qui le justifient, la Direction informera et/ou consultera les Instances Représentatives du Personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment pour certaines situations ci-après.

Deux niveaux de mobilisation sont prévus : le niveau « astreinte standard » et le niveau « astreinte renforcée ».

3.1 Le niveau « astreinte standard »

Le niveau « astreinte standard » est le niveau normal de mobilisation prévu pour chaque périmètre d'intervention. Ce niveau est celui actuellement en vigueur dans chaque périmètre d'intervention. Il peut être modifié, notamment en fonction des évolutions d'organisation de l'entreprise ou des évolutions contractuelles.

3.2 Le niveau « astreinte renforcée »

Le niveau « astreinte renforcée » est l'adaptation du nombre de salariés astreints aux besoins de l'exploitation afin d'assurer la continuité du service et les obligations contractuelles de l'entreprise.

La Direction de Territoire ou la Direction de Région décide du passage au niveau renforcé sur un ou plusieurs périmètres d'astreinte selon les modalités prévues ci-après.

En cas d'évènements imprévisibles exigeant une intervention immédiate (par exemple : incident important sur une installation ou le réseau, période de dégel, conséquences d'une alerte météo, catastrophe naturelle, etc.), à titre exceptionnel, il peut être décidé par la Direction de Territoire ou la Direction de Région, en respectant a minima un délai de prévenance d'un jour franc, réduit à 4 heures du vendredi au dimanche ainsi que les jours fériés, de positionner en astreinte des salariés qui ne l'étaient pas, dès lors que le niveau d'astreinte standard ne permet pas de faire face aux besoins de moyens humains pour rétablir ou maintenir sans délai la continuité du service ou la sécurité des biens et des personnes.

Le recours à ce dispositif pourra être évité si un nombre suffisant de salariés accepte volontairement d'entrer en astreinte dès qu'ils ont reçu l'information du déclenchement du niveau « astreinte renforcée ».

Dans ces cas de figure, les salariés d'astreinte peuvent être amenés à intervenir en dehors de leur périmètre habituel d'astreinte dès lors qu'ils ont les compétences pour assurer les missions qui leur sont confiées.

En cas de passage au niveau « Astreinte renforcée », la Direction du Territoire informe les salariés, par tout moyen, tel que téléphone, message électronique, rencontre ou SMS, de son déclenchement, de sa période prévisionnelle et de l'heure à partir de laquelle ils sont personnellement d'astreinte.

Le planning d'astreinte renforcé sera établi et communiqué aux salariés par messagerie et par voie d'affichage dans les locaux des services concernés. La date de fin de période d'astreinte renforcée est communiquée aux salariés concernés selon des modalités identiques à celle de sa mise en œuvre.

Le passage au niveau « Astreinte renforcée » ne peut avoir pour effet pour un salarié d'être astreint plus de quatorze jours consécutifs.

Le passage au niveau « Astreinte renforcée » peut avoir pour effet d'amener la Direction de Territoire à positionner le repos hebdomadaire des salariés un autre jour que le dimanche, y compris de manière anticipée.

Article 4 - Principes de déroulement de l'astreinte

4.1 Planification par roulement

Par principe, la planification par roulement de l'astreinte au niveau standard ne conduira pas à planifier plus de sept jours d'astreinte consécutifs à un salarié.

Exceptionnellement, en cas d'absence, la planification pourra prévoir au maximum deux semaines. Dans l'hypothèse d'une période d'astreinte supérieure à la semaine, le salarié bénéficiera du repos hebdomadaire, éventuellement octroyé hors week-end.

Pour les évolutions d'organisation qui le justifient, la Direction informe et consulte les Instances Représentatives du Personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment pour certaines situations ci-après.

De préférence, la prise d'astreinte débute le jeudi ou le vendredi et s'achève le même jour de la semaine suivante à la même heure. Toutefois, la Direction de Territoire peut décider de fixer le jour de cette prise d'astreinte un autre jour de la semaine en fonction des nécessités du service ou des spécificités du périmètre (exemple : astreinte démarrant avant le jeudi avec usuellement peu d'heures d'intervention).

Cependant, en raison de spécificités locales, la Direction de Territoire pourra décider d'organiser l'astreinte sur une période inférieure à sept jours consécutifs, en privilégiant autant que possible le volontariat des salariés.

Le calendrier d'astreinte est organisé de préférence 6 mois avant l'échéance et au minimum 2 mois à l'avance par l'établissement d'un planning. Le planning sera établi par la hiérarchie après concertation avec les salariés concernés.

Il est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou tout moyen au moins deux mois à l'avance pour le semestre à venir.

Le planning doit respecter une répartition la plus équitable possible sur une année civile des jours fériés et ponts éventuels entre les salariés concernés.

UES SP
R OC SDP

Pour des raisons de responsabilité, de sécurité et de qualité, le planning défini doit, sauf imprévu, être respecté.

Toute demande de modification du planning par un salarié doit faire l'objet de l'accord préalable explicite et par écrit (par tout moyen y compris courrier électronique ou sms) de sa hiérarchie, y compris en cas d'accord avec un collègue pour procéder à un remplacement pendant une période d'astreinte.

La Direction du Territoire ou toute personne qu'elle aura désignée pourra modifier ce planning à condition de prévenir les salariés au moins cinq jours calendaires avant, sauf dérogations prévues par le présent accord.

Il sera fait prioritairement appel au volontariat avant la mise en œuvre d'une modification imposée.

Si une évolution du calendrier d'astreinte de dernière minute réalisée à la demande de la hiérarchie occasionne des frais non remboursables, la mise en œuvre d'une réparation sera examinée par la Direction des Ressources Humaines et la Direction de Territoire sur présentation de justificatifs.

4.2 Modifications du planning d'astreinte avec un délai de prévenance réduit

4.2.1. Absence imprévue

En cas d'absence imprévue d'un salarié ou d'un intérimaire qui devait monter l'astreinte (maladie, empêchement majeur...), le responsable hiérarchique procédera au réaménagement du planning. Cette adaptation se fera par ordre de priorité :

- en sollicitant le volontariat
- en ayant recours aux intérimaires travaillant dans le service ayant les compétences, les habilitations et l'expérience requises.

Sur la base du volontariat, les remplaçants peuvent être amenés à intervenir en dehors de leur périmètre habituel d'astreinte dès lors qu'ils ont les compétences pour assurer les missions qui leur sont confiées.

Si aucune des solutions ci-dessus n'a pu être mise en place, le responsable hiérarchique désignera la personne remplaçante dans la maille d'astreinte concernée et réaménagera le planning ainsi modifié.

Un délai de prévenance d'un jour franc sera respecté, réduit à 4 heures du vendredi au dimanche ainsi que les jours fériés. Le délai peut être inférieur si la volonté du salarié le permet.

4.2.2. Atteinte des durées quotidiennes ou hebdomadaires de travail maximales par un salarié d'astreinte

4.2.2.1. Mesures possibles pour respecter la durée maximale hebdomadaire et le repos hebdomadaire

En cas d'atteinte prévisible de la durée maximale hebdomadaire de travail d'un salarié d'astreinte, le responsable hiérarchique pourra procéder au réaménagement du planning d'astreinte. Cette adaptation se fera prioritairement en sollicitant le volontariat. La mise au repos n'entraînera aucune perte d'indemnisation de la sujétion d'astreinte pour le salarié remplacé.

En toute hypothèse, sauf instructions différentes, le salarié astreint doit alerter le responsable d'astreinte au plus tard lorsqu'il atteint 42 heures de travail sur la semaine.

Au préalable, dans le cas où un risque de dépassement des durées maximales de travail est constaté, afin d'éviter de solliciter un remplaçant pour assurer l'astreinte pendant le week-end en totalité ou en partie (samedi et/ou dimanche), la Direction de Territoire pourra décider de mettre le salarié astreint en repos sur un jour ou une demi-journée afin de lui laisser du temps pour intervenir par la suite si nécessaire dans le cadre de l'astreinte.

Ce repos imposé suit le même régime que le repos physiologique imposé prévu à l'article 7 du présent accord, notamment en matière d'abondement.

Il est convenu que le recours régulier à ce repos conduira à une réflexion sur l'organisation du service, notamment le glissement du jour de prise d'astreinte le vendredi après consultation du CSE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sur la base du volontariat, le remplaçant peut intervenir en dehors de son périmètre habituel d'astreinte dès lors qu'il a les compétences pour assurer les missions qui lui sont confiées.

Si aucune des solutions ci-dessus n'a pu être mise en place, le responsable hiérarchique désignera la personne remplaçante dans la maille d'astreinte concernée et réaménagera le planning ainsi modifié.

Un délai de prévenance d'un jour franc devra être respecté, réduit à 4 heures du vendredi au dimanche ainsi que les jours fériés. Le délai peut être inférieur si la volonté du salarié le permet.

4.2.2.2. Mesures possibles pour respecter la durée maximale quotidienne et le repos quotidien

En cas d'atteinte prévisible de la durée maximale quotidienne de travail d'un salarié d'astreinte, le responsable hiérarchique pourra procéder au réaménagement du planning d'astreinte en procédant à une mise au repos. Le remplacement se fera prioritairement en sollicitant le volontariat.

En toute hypothèse, sauf instructions différentes, le salarié astreint doit alerter le responsable d'astreinte du risque de dépassement de la durée maximale quotidienne au moment où il atteint 10 heures de travail effectif par jour.

Au préalable, dans le cas où un risque de dépassement des durées maximales de travail est constaté, afin d'éviter de solliciter un remplaçant pour assurer l'astreinte le jour-même ou le lendemain, la Direction de Territoire pourra décider de faire se reposer le salarié astreint une journée ou une demi-journée afin de lui laisser du temps pour intervenir par la suite si nécessaire dans le cadre de l'astreinte.

Ce repos imposé suit le même régime que le repos physiologique imposé prévu à l'article 7 du présent accord notamment en matière d'abondement.

Il est convenu que le recours régulier à ce repos conduira à une réflexion sur l'organisation du service.

Sur la base du volontariat, le remplaçant peut intervenir en dehors de son périmètre habituel d'astreinte dès lors qu'il a les compétences pour assurer les missions qui lui sont confiées.

Si aucune des solutions ci-dessus n'a pu être mise en place, le responsable hiérarchique désignera la personne remplaçante dans la maille d'astreinte concernée et réaménagera le planning ainsi modifié.

4.3 Fréquence d'astreinte

L'organisation devra privilégier, sauf cas exceptionnel et spécificités locales, une fréquence d'astreinte qui ne soit pas supérieure à une « semaine » sur quatre, soit au plus 91 jours d'astreinte planifiés par année civile.

En toute hypothèse, les salariés ne sont pas autorisés à organiser leur remplacement sur tout ou partie de leur période d'astreinte sans disposer d'une autorisation préalable de leur responsable hiérarchique.

Un salarié ne sera pas autorisé à assurer une période d'astreinte volontairement en remplacement de l'un de ses collègues qui ne souhaite pas l'effectuer, dès lors qu'il aura déjà assuré 119 jours d'astreinte dans l'année civile.

Cette disposition ne s'applique pas pour les équipes d'astreinte composées au plus de trois personnes. Pour ces équipes, La Direction de Territoire appréciera de nombre de jours de remplacement à autoriser en fonction du contexte local.

Le principe consiste à répartir les périodes d'astreinte de la manière la plus équitable possible entre les participants.

2ème partie : Organisation du temps de travail et des repos

Article 5 - Le respect des durées maximales de travail

Les dispositions légales et conventionnelles en vigueur avant l'entrée en application du présent accord prévoient le principe des limites suivantes :

- une durée maximale de temps de travail effectif de 10 heures par jour ainsi que sur 3 jours consécutifs au plus ;
- une durée maximale de temps de travail effectif hebdomadaire conventionnelle de 46 heures ;
- une durée de temps de travail effectif moyenne conventionnelle de 42 heures par semaine sur 8 semaines consécutives ;
- une pause légale d'au moins 20 minutes dès que le temps de travail effectif atteint 6 heures d'affilée.

Les parties conviennent que pendant les périodes d'astreinte, la durée maximale quotidienne de travail effectif est portée à 12 heures, sauf exception légale ou réglementaire autorisant le dépassement de cette durée.

De plus, les parties choisissent de revenir pendant les périodes d'astreinte au principe d'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures telle que prévue par le Code du travail.

De même, le temps de travail effectif moyen est porté à une limite de 44 heures par semaine sur 12 semaines.

L'octroi de la pause de 20 minutes pour 6 heures de travail n'évolue pas.

Par exception, cette période de pause prise pendant une intervention d'astreinte est rémunérée sans pour autant constituer du temps de travail effectif.

En principe, les travaux nécessitant une intervention durant la période d'astreinte sont 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 ».

Les interventions de cette nature sont susceptibles de déroger aux durées maximales du travail dans la branche des services d'eau et d'assainissement, notamment en application des dispositions en vigueur à la date des présentes :

- dérogation à la durée maximale quotidienne de 12 heures (article D 3121-6 du Code du travail),
- dérogation à la durée maximale hebdomadaire de 48 heures (articles L 3121-21 et suivants du Code du travail).

Article 6 - Le respect des temps de repos minimaux

Les dispositions légales en vigueur avant l'entrée en application du présent accord prévoient les limites suivantes :

- un repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail ;

- un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

En principe, les travaux nécessitant une intervention durant la période d'astreinte sont 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 ».

Les interventions de cette nature sont susceptibles de déroger aux durées minimales de repos dans la branche des services d'eau et d'assainissement, notamment en application des dispositions en vigueur à la date des présentes :

- suspension du repos quotidien (article D 3131-1 du Code du travail);
- suspension du repos hebdomadaire (article L 3132-4 du Code du travail);
- dérogation au repos dominical (article L 3132-12 du Code du travail).

Les durées minimales de repos légales peuvent connaître des dérogations conformément aux dispositions exposées ci-après.

6.1 Le repos quotidien

Les parties conviennent que pendant les périodes d'astreinte, la durée minimale de repos quotidien est ramenée à 9 heures consécutives.

La dérogation au repos quotidien prévue à l'article D 3131-1 du Code du travail peut conduire à un repos inférieur aux 9 heures conventionnelles pour autant que soit accordée une période au moins équivalente de repos correspondant à l'écart entre le repos minimal de 9 heures et le repos réellement pris par le salarié.

En toute hypothèse, après avoir bénéficié des repos exposés à l'article 7 du présent accord 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 physiologique d'une demi-journée au minimum et en informera sa hiérarchie ou le responsable d'astreinte.

6.2 Le repos hebdomadaire

La dérogation au repos hebdomadaire prévue à l'article L 3132-4 du Code du travail peut conduire à un repos inférieur aux 24 heures légales pour autant que soit accordée une période au moins équivalente de repos correspondant à l'écart entre le repos minimal de 24 heures et le repos réellement pris par le salarié.

Cette portion de repos non rémunérée est repoussée le plus tôt possible. En tout état de cause, s'il ne peut être pris pendant le tour d'astreinte, ce repos devra être pris de préférence au cours de la semaine qui suit ce tour et au plus tard avant le tour suivant défini au planning.

Article 7 - Le repos physiologique

Afin de garantir à chaque salarié un repos quotidien minimum de sécurité dans le cadre de l'exécution de l'astreinte, il est instauré le système de récupération physiologique exposé ci-après.

Repos quotidien:

- Toute intervention d'astreinte sur site entre 23h00 et 5h00 entraîne un repos physiologique d'une demi-journée à la prise de poste ou d'une journée dès lors que cette durée permet d'assurer au salarié 9 heures de repos consécutives.
- Toutefois, si le salarié a bénéficié préalablement de 9 heures de repos consécutives et qu'il réalise une ou plusieurs interventions consécutives d'une durée totale inférieure ou égale à deux heures

entre 1h00 et 5h00, celles-ci n'entraînent pas la prise d'un repos physiologique d'une demi-journée à la prise de poste.

- En cas d'impossibilité de prise du repos de 9 heures consécutives pour des raisons de continuité du service, il pourra y être dérogé par l'entreprise conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Le repos physiologique imposé à la prise de poste n'est pas légalement rémunéré.

Cependant, afin de le rémunérer, sauf opposition du salarié, il est convenu que ce repos sera décompté à hauteur de 50% sur les compteurs de repos de toute nature (RCR, RCO, RA) dont dispose le salarié, et qu'il entraînera un abondement par l'entreprise des 50% de repos accolés restant à prendre, décomptés en absence autorisée rémunérée.

Si les conditions de réalisation de ses missions le permettent, le salarié pourra reprendre son activité en cours de matinée toutes les demi-heures à partir de 8h30 au terme de ses 9 heures de repos consécutives sans que cette prise de poste en cours de demi-journée soit inférieure à une heure continue le matin et deux heures l'après-midi. Cette reprise en horaire décalé fera l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie en fonction des circonstances.

Chaque Direction de Territoire définit les postes compatibles avec une reprise en cours de journée, au besoin avec les circonstances qui le permettent.

Repos hebdomadaire:

- Si pendant la période de repos hebdomadaire, le salarié n'a pas pu bénéficier de 12 heures de repos consécutives et a effectué une ou des interventions en astreinte d'une durée cumulée supérieure à 10 heures, cette situation conduira à la prise d'un repos d'une journée à la reprise du poste.

Par dérogation, en cas d'impossibilité de prise immédiate de ce repos pour des raisons de continuité du service, le responsable hiérarchique peut le reporter et le positionner le plus tôt possible.

Le repos physiologique imposé à la prise de poste n'est pas légalement rémunéré.

Cependant, afin de le rémunérer, sauf opposition du salarié, il est convenu que ce repos sera décompté à hauteur de 50% sur les compteurs de repos de toute nature (repos compensateur de remplacement (RCR), repos compensateur obligatoire (RCO), repos d'astreinte (RA), récupération heures trajet) dont dispose le salarié, et qu'il entraînera un abondement par l'entreprise des 50% de repos accolés restant à prendre, décomptés en absence autorisée rémunérée.

Repos supplémentaire:

- En toute hypothèse, après avoir bénéficié des repos susvisés 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 physiologique d'une demi-journée au minimum et en informera sa hiérarchie ou le responsable d'astreinte.

Sauf opposition du salarié, ce temps de repos supplémentaire sera décompté sur les compteurs de repos de toute nature dont dispose le salarié.

Des modalités pratiques seront déterminées par la Direction de Territoire afin d'éviter autant que possible le dérangement du salarié dont la période de repos physiologique est imposée dans les circonstances exposées ci-dessus.

TRES P

oo SJP

L'acquisition de repos

Il est convenu pour les salariés qui ont pris leur repos, mais qui ne disposent pas d'heures à récupérer sur leurs compteurs, qu'une tolérance de 12 heures en négatif leur sera accordée sur le compteur des repos rémunérés.

Afin d'éviter un manque de droit au repos en raison du choix du paiement des heures et des majorations ouvrant droit à repos, il est prévu que conformément aux accords en vigueur, les heures supplémentaires ouvrent droit prioritairement à un minimum de 28 heures de repos rémunérées de toute nature avant d'ouvrir au salarié le choix de solliciter le paiement.

Dès lors que le cumul du nombre d'heures de repos de toute nature dépasse 75 heures sur le bulletin de paie du mois de janvier de l'année, toutes les heures excédant 75 heures donneront lieu à un paiement au plus tard sur la paie du mois de mars suivant. Cette régularisation sera opérée chaque année dès lors qu'un dépassement sera constaté.

3ème partie : Principes d'indemnisation de l'astreinte

La sujétion d'astreinte ouvre droit au versement d'une compensation financière. Cette compensation intègre la période d'attente et le traitement des appels entrants ne donnant pas lieu à déplacement dès lors qu'ils occupent une brève période.

Structure de l'indemnité de sujétion d'astreinte

L'indemnisation de l'astreinte est fondée sur le nombre de jours d'astreinte effectivement assurés, selon un taux journalier, dans les conditions suivantes :

Valeur journalière du lundi au vendredi : 1 taux

Valeur journalière samedi, dimanche et jours fériés autres que Noël, Jour de l'An et 1er mai: 2 taux

Valeur journalière jour de Noël, le Jour de l'An et le 1er mai: 3 taux

Soit un total de 9 taux pour une semaine complète ordinaire.

Article 8 - Indemnité de sujétion d'astreinte du personnel non cadre

Il est convenu que, le présent accord, poursuit plusieurs objectifs, dont la mise en place :

- d'un système visant par la revalorisation de l'indemnisation de l'astreinte la reconnaissance de la sujétion d'astreinte et des contraintes induites, telles que le traitement des appels.
- d'une organisation lisible et simple tant pour le personnel opérationnel que pour les personnes en charge du suivi administratif des astreintes ;
- d'un système harmonisé d'indemnisation de l'astreinte pour le personnel non cadre.

Evolution de l'indemnité de sujétion d'astreinte						
	01/09/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
Valeur du taux brut	26,60 €	27,30 €	28,30 €	29,40 €	30,50 €	31,70 €
Valeur hebdomadaire brute	239,40 €	245,70 €	254,70 €	264,60 €	274,50 €	285,30 €

Article 9 - Majoration forfaitaire au titre de certaines activités du personnel non cadre

La valeur hebdomadaire brute d'astreinte est majorée forfaitairement de 30,06 € au titre de l'activité liée à la gestion des alarmes, du LERNE, de la gestion et du suivi à distance d'interventions. Ce forfait correspond statistiquement à une moyenne d'activité d'une heure trente par semaine.

Si une situation inhabituelle telle qu'orage, intempérie, dysfonctionnement important, crise... conduit au dépassement de cette moyenne, le temps d'activité au-delà d'une heure trente pourra être comptabilisé en temps réel, avec l'autorisation formelle du cadre d'astreinte.

Les Déclarations d'Intention de Commencement de Travaux (DICT) et les Avis de Travaux Urgents (ATU) n'entrent pas dans la majoration forfaitaire, ils sont comptabilisés en temps réel comme les interventions exigeant un déplacement.

En l'état du système de gestion des temps, le temps réel est enregistré en dixième d'heure, donc avec un niveau de précision à 6 minutes, avec une entrée en activité tous les quarts d'heure.

En cas de semaine incomplète, cette indemnité est divisée en 9 taux pour une semaine ordinaire de la même manière que l'indemnité de sujétion d'astreinte.

Article 10 - Bonification pour entrée inopinée en astreinte du personnel non cadre

Le présent article porte sur les entrées inopinées en astreinte réalisées à l'initiative de la Direction en cas de nécessité liée à la mise en place de l'astreinte renforcée, du remplacement faisant suite à une absence imprévue ou faisant suite à un repos mis en oeuvre pour respecter la réglementation sur la durée du travail et les repos.

Volontariat

En réponse à une sollicitation de la Direction, le salarié qui est volontaire pour entrer immédiatement, ou au plus dans les 48 heures, en intervention ou en astreinte en dehors de sa période planifiée, bénéficie d'une majoration de 0,6 taux supplémentaire de la valeur journalière brute de l'indemnité d'astreinte du lundi au vendredi, d'une majoration de 2 taux supplémentaires le samedi, le dimanche et les jours fériés à l'exception du jour de Noël, du Jour de l'An et du 1er mai pour lesquels 3 taux supplémentaires seront attribués.

Désignation

A défaut de volontaire, le salarié désigné pour entrer en intervention ou en astreinte en dehors de sa période planifiée au cours des prochaines 48 heures dans le respect du délai d'un jour franc, réduit à 4 heures du vendredi au dimanche ainsi que les jours fériés, bénéficie d'une majoration de 0,3 taux supplémentaire de la valeur journalière brute de l'indemnité d'astreinte du lundi au vendredi, d'une

majoration d'1 taux supplémentaire le samedi, le dimanche et les jours fériés à l'exception du jour de Noël, du Jour de l'An et du 1er mai pour lesquels 1,5 taux supplémentaire sera attribué.

Article 11 - Majoration de l'indemnité d'astreinte au-delà de 13 semaines par an du personnel non cadre

Dès lors que l'organisation du service conduit à une fréquence d'astreinte supérieure à une semaine sur quatre, soit, pour le salarié plus de 13 semaines d'astreinte réellement assurées au cours de la même année civile, ou à compter du 92^{ème} jour d'astreinte inclus du 1er janvier au 31 décembre, l'indemnité d'astreinte versée à compter du 92^{ème} jour monté sera majorée de 20%.

La majoration passe de 20% à 30% pour plus de 17 semaines d'astreinte réellement assurées, ou à compter du 120^{ème} jour d'astreinte du 1er janvier au 31 décembre inclus planifié par la Direction.

Sur l'année considérée, seules les semaines d'astreinte imposées par la direction dans le cadre de l'organisation du service sont comptabilisées. Sont donc exclues les périodes d'astreinte réalisées en plus de celles originellement planifiées par accord entre salariés ou pour convenance personnelle, de même que les jours d'astreinte déjà bonifiés au titre d'une entrée inopinée.

Cette majoration d'indemnité sera versée sur la paie du mois de mars suivant l'année civile concernée.

Article 12 - Indemnisation d'astreinte des cadres

Les cadres percevant une rémunération globale forfaitaire d'encadrement intégrant la sujétion d'astreinte continuent à bénéficier de ce régime.

Les cadres percevant une indemnité forfaitaire annuelle correspondant actuellement à 2800 € brut par an au titre de la sujétion d'astreinte continuent à bénéficier de ce régime.

Les cadres entrant dans l'astreinte à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et ne disposant pas encore d'un régime d'indemnisation se voient appliquer le dispositif de l'indemnité forfaitaire annuelle de 2800 € brut actuellement.

Cette indemnité forfaitaire annuelle évoluera au cours des années à venir à hauteur de 2900 € brut en 2023, 2950 € brut en 2024, 3000 € brut en 2025, 3120 € brut en 2026 et 3240 € brut en 2027.

Cette indemnité est versée mensuellement sur le bulletin de paie à hauteur d'1/12 par mois soit brut 241,67€ en 2023, 245,83€ en 2024, 250€ en 2025, 260€ brut en 2026 et 270€ brut en 2027.

Au-delà de la 13^{ème} semaine d'astreinte ou à partir du 92^{ème} jour d'astreinte réalisée au cours d'une année civile, l'indemnité mensuelle susvisée sera majorée de 20%.

Au-delà de la 17^{ème} semaine d'astreinte ou à partir du 120^{ème} jour d'astreinte réalisé au cours d'une année civile, la majoration de l'indemnité mensuelle passe de 20 % à 30%.

Cette majoration d'indemnité sera versée sur la paie du mois de mars suivant l'année civile concernée.

Une indemnité forfaitaire complémentaire de 50 euros bruts sera accordée en cas de sortie sur site dépassant deux heures consécutives pendant la période d'astreinte.

HET
n a S P
SDP

4ème partie : Modalités de mise en oeuvre et sortie de l'astreinte

Article 13 - Moyens de communication

L'entreprise met à la disposition du salarié astreint, un téléphone portable adapté pour la période de sujétion.

De la même manière, l'entreprise met à disposition du salarié astreint, les outils de communications informatiques nécessaires à l'accomplissement de sa mission pour la période de sujétion.

Ces appareils et leurs coûts d'abonnement et de connexion sont à la charge de l'entreprise.

Dans la situation où le défaut de couverture du réseau mobile téléphonique et / ou internet sur le lieu de résidence du salarié dûment établi ou constaté le contraindrait à employer son réseau personnel de téléphone et / ou d'internet, il bénéficiera alors d'une indemnisation portant sur l'utilisation du ou des réseaux utilisés à des fins professionnelles sur présentation d'une facture à hauteur de 15 € par mois au maximum sans que cette indemnisation ne puisse excéder 50% de la facture.

Une liste nominative des salariés concernés par cette mesure sera établie sous la responsabilité de la Direction de Territoire et mise à jour chaque année.

Dès lors que la résidence ne nécessitera plus l'emploi du réseau personnel de communication du salarié, l'indemnisation référencée ci-dessus prendra fin.

Il est mis fin au remboursement sur facture des salariés ne remplissant pas les conditions d'octroi de cette prise en charge à la date de signature des présentes et au fur et à mesure de l'évolution de la couverture du réseau.

Article 14 - Mise à disposition d'un véhicule

L'entreprise met à la disposition du salarié astreint, un véhicule adapté pour la période de sujétion.

Afin de permettre une intervention immédiate, pendant sa période d'astreinte, le salarié est autorisé à se déplacer avec ce véhicule, avec un passager au plus, pour des occupations personnelles et dans un périmètre géographique compatibles avec la sujétion d'astreinte.

Le seul passager admis afin de répondre à des nécessités personnelles doit appartenir à la famille rapprochée: conjoint ou enfant. Chaque salarié s'organise afin que cette tolérance n'aboutisse pas à différer l'intervention.

Il demeure totalement prohibé de réaliser toute intervention d'astreinte en transportant ou en amenant sur site une personne extérieure au service.

Il est rappelé que les dispositions relatives à la maintenance et à l'utilisation des véhicules mis à disposition du salarié sont intégralement applicables durant l'astreinte.

La nécessité d'intervenir dans un délai contraint ne peut en aucun cas constituer une justification à une infraction au code de la route.

RET SP
AC SDP
n

Lorsque la mise à disposition d'un véhicule de service est liée à la participation au service d'astreinte, l'entreprise se réserve le droit de supprimer l'octroi de ce véhicule dès lors que le salarié n'est plus assujéti à l'astreinte quel qu'en soit le motif.

Article 15 - Prime de conduite de véhicule

Cette indemnité est issue de l'accord de l'établissement Sud-Est signé le 27 mai 2011.

Aux termes de cet accord, l'indemnité est versée par journée au profit des salariés travaillant dans les conditions de travail définies par l'accord.

Une ou plusieurs interventions d'astreinte remplissant ces conditions ne peuvent pas conduire à verser plus d'une indemnité par jour.

Le samedi, le dimanche et les jours fériés, l'indemnité peut être accordée dès lors que les conditions d'octroi définies par l'accord sont remplies, sans que ces conditions puissent aboutir au versement de plus d'une indemnité par jour.

Au sens de l'astreinte, une journée correspond à la période courant de zéro heure à minuit.

Article 16 - Indemnités de travaux sales, pénibles et durs

Cette indemnité est issue de l'accord de l'établissement Sud-Est signé le 6 janvier 2012.

Aux termes de cet accord, l'indemnité est versée par demi-journée au profit des salariés travaillant dans les conditions de travail définies par l'accord.

Une ou plusieurs interventions d'astreinte remplissant ces conditions ne peuvent pas conduire à verser plus de deux indemnités par jour.

Le samedi, le dimanche et les jours fériés, l'indemnité peut être accordée dès lors que les conditions d'octroi définies par l'accord sont remplies, sans que ces conditions puissent aboutir au versement de plus de deux indemnités par jour.

Au sens de l'astreinte, le demi-journée du matin correspond à la période courant de zéro heure à midi et la demi-journée de l'après-midi correspond à la période courant de midi à minuit.

Article 17 - Repas

Une indemnité de repas est prévue par l'annexe 2 de l'accord interentreprises de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux du 12 novembre 2008 en cas d'intervention dont l'amplitude couvre entièrement la période du déjeuner, entre 11 heures et 14 heures, ou du dîner, entre 18 heures et 21 heures. A la date des présentes, la valeur de cette indemnité de repas varie en fonction de l'historique des services au sein de la Région Méditerranée.

Tout salarié amené à réaliser une intervention avec déplacement pendant au moins 4 heures sans discontinuité entre 21 heures et 6 heures du matin ouvre droit à l'attribution d'une indemnité de panier de nuit au titre de cette activité décalée.

Le montant de cette indemnité de panier de nuit correspond à 9 €.

RES
S P
OC SDP
n

Article 18 - Obligation de résidence

Compte tenu de l'obligation d'assurer la continuité du service, il est impératif que les salariés interviennent dans un délai conforme avec les engagements contractuels. De plus, pour des raisons de sécurité, le temps de trajet pour intervenir et pour revenir au domicile doit être raisonnable.

Le jour de l'embauche, le salarié déclare son adresse de résidence. Celle-ci doit être compatible avec la sujétion d'astreinte si cette sujétion est prévue dans le contrat de travail.

Lorsqu'un salarié astreint prévoit de déménager, il doit obligatoirement en informer sa hiérarchie. Si le nouveau lieu de résidence est incompatible avec l'exécution de l'astreinte telle que déterminée dans le ou les contrats entre l'entreprise et ses clients, la direction se réserve le droit de retirer le salarié de l'astreinte, de rechercher un poste de reclassement pour le salarié ou de mettre fin au contrat de travail dans la mesure où l'exécution de l'astreinte demeure une obligation contractuelle.

Article 19 - Dispositions relatives aux salariés les plus âgés

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 de manière excessive la sujétion pour les autres salariés.

Pour autant, la Direction s'engage à étudier chaque demande de sortie ou d'aménagement de l'astreinte concernant des salariés âgés de 57 ans ou plus ou ayant plus de 30 ans d'activité d'astreinte ininterrompues effectuée dans le cadre suivant :

- L'engagement de la démarche doit reposer sur l'initiative personnelle du salarié qui devra formuler et motiver sa demande qu'il transmet à sa hiérarchie.
- Chaque demande sera étudiée par la Direction du Territoire en vue de rechercher, si le contexte le permet la suppression de l'astreinte, ou à défaut, des aménagements de la sujétion, des réductions de la fréquence ou un retrait temporaire.
- L'indemnisation de l'astreinte sera supprimée en cas de suppression de la sujétion.

5ème partie : Principes de raccordement et prise en compte de certaines situations particulières

Article 20 - Principe général

Le présent nouveau dispositif d'astreinte se substitue de plein droit aux accords et usages de toutes origines existant au sein des sociétés de l'Etablissement Méditerranée.

Toutefois un certain nombre de situations font l'objet de dispositions transitoires spécifiques qui permettent de garantir au jour de la signature, à chaque salarié concerné, un niveau d'indemnisation de l'astreinte après application des nouvelles dispositions globalement au moins équivalentes au niveau d'indemnisation perçu en exécution des anciennes dispositions. Cette garantie est assurée par le versement d'une Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA).

Certains salariés sont concernés par l'octroi de repos supplémentaires à l'occasion de leur prise ou de leur intervention en astreinte. Ces salariés intègrent également des groupes fermés afin d'assurer le maintien de cet avantage ou bien de bénéficier d'une valorisation équivalente, étant entendu que les nouveaux embauchés ou salariés mutés arrivant sur le périmètre à compter de la date de signature du présent accord ne bénéficieront pas d'octroi de repos supplémentaires liés à l'astreinte.

Ces personnes constitueront, dans chacune de leur catégorie, un groupe fermé. Le groupe fermé par essence ne peut en aucun cas être élargi à de nouveaux bénéficiaires après signature de l'accord. Il sera amené à se réduire progressivement au fur et à mesure des départs de salariés relevant de ce groupe fermé ou ne remplissant plus les conditions d'octroi des mesures d'accompagnement de l'astreinte prévues pour le groupe.

En fonction de son traitement au jour de son rattachement, un salarié peut faire partie de plusieurs groupes fermés.

Les groupes fermés feront l'objet d'annexes au présent accord comportant la liste des bénéficiaires. Ces groupes fermés n'intégreront pas de nouveaux bénéficiaires à compter de la date de la signature du présent accord.

Les salariés figurant dans un groupe fermé conserveront la possibilité de renoncer aux dispositions accordées à ce groupe, après accord de la Direction des Ressources Humaines. Dans certaines situations, la sortie du groupe fermé se fera par voie d'avenant au contrat de travail (par exemple : mutation géographique ou fonctionnelle, changement de société employeur, passage cadre...).

Article 21 - L'Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA).

Le calcul de l'ICFIA se fera de la façon suivante :

- **A** = montant théorique annuel de l'indemnisation d'astreinte prévu par le dispositif dont dispose le salarié au 30 juin 2022
- **B** = nombre de semaine d'astreintes annuelles théoriques pour la maille d'astreinte d'appartenance du salarié au 30 juin 2022 (52 semaines / nombre de personnes dans la maille d'astreinte au 30 juin 2022)
- **C** = montant annuel de l'indemnisation de l'astreinte à percevoir en exécution de l'accord : B x le montant hebdomadaire perçu au titre de l'indemnisation de sujétion d'astreinte du présent accord (articles 8 et suivants)
- **ICFIA** = écart entre ancien et nouveau dispositif : $E = A - C$ (Si l'écart E est négatif, l'ICFIA est considérée comme nulle, et par conséquent ne donne lieu à aucun versement)

Modalités de versement de l'ICFIA

Le montant de l'ICFIA sera réparti sur 12 mois et fera l'objet d'un versement en paie sous intitulé "ICFIA".

Le montant de l'ICFIA sera réduit à due proportion de l'augmentation de la valeur du taux brut de l'indemnité de sujétion d'astreinte présentée dans le tableau d'évolution de l'article 8 du présent accord .

A l'issue des évolutions successives définies dans le présent accord, le montant de l'ICFIA ne sera plus réduit à l'occasion des revalorisations de l'indemnité de sujétion d'astreinte.

Le calcul présenté pour la première année d'exécution sera en conséquence transposé à l'occasion de chaque majoration de l'indemnité d'astreinte (exemples en annexe 2).

Cette indemnité sera supprimée si le salarié venait à l'avenir à ne plus être astreint.

YES
S P
OC
SDP
R

Article 22 - Salariés non cadres bénéficiant d'une indemnisation d'astreinte mensuelle

Les personnes qui bénéficient chaque mois soit d'une « indemnité astreinte logement », soit d'une « indemnité mensuelle d'astreinte » associée à un « complément différentiel » constituent un groupe fermé identifié en annexe 3.

Ces personnes :

- se voient appliquer le dispositif d'indemnisation de sujétion d'astreinte prévu dans le présent accord (articles 8 et suivants).
- bénéficient d'une mesure spécifique garantissant au jour de la signature le montant des éléments perçus sous l'ancien dispositif sous la forme d'une Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA) définie à l'article 21.

Exemple de calcul dans l'annexe 2

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle entraînant une impossibilité de monter l'astreinte, ces salariés bénéficieront de la garantie de maintien du montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévue par l'ancien dispositif (élément A du calcul de l'ICFIA défini à l'article 21 du présent accord). Cette garantie sera appréciée chaque mois comprenant une absence pour ce motif d'une durée inférieure à un mois complet.

A cette fin, en premier lieu, dans la mesure du possible, le responsable du service planifiera le rattrapage de la semaine d'astreinte non assurée par le salarié absent pour rééquilibrer son niveau d'indemnité en lui faisant prendre de préférence un tour d'astreinte planifié pour son remplaçant.

En deuxième lieu, le salarié absent pour l'un de ces motifs pourra demander une avance sur salaire d'un montant maximum correspondant à l'indemnité d'astreinte non perçue. Cette avance sera reprise sur le 13ème mois versé au mois de novembre.

Si le salarié n'a pas récupéré la ou les vacations d'astreinte avant la fin de l'année civile, il pourra demander au mois de janvier suivant une vérification de son indemnisation globale d'astreinte annuelle et, le cas échéant, une régularisation de son ICFIA afin de garantir le montant correspondant à l'indemnisation d'astreinte théorique prévue par l'ancien dispositif (élément A du calcul de l'ICFIA défini à l'article 21 du présent accord) déduction faites le cas échéant des semaines d'astreinte non assurées pour d'autres motifs que les absences référencées ci-dessus.

Cette régularisation tiendra compte de la quote part des indemnités journalières sécurité sociale et complémentaires employeur résultant de l'intégration des indemnités liées à l'astreinte dans leur base de calcul.

Article 23 - Salariés non cadres bénéficiant d'une indemnisation d'astreinte mensuelle et d'une indemnisation d'astreinte hebdomadaire

Les personnes qui bénéficient chaque mois soit d'une « indemnité astreinte logement », soit d'une « indemnité mensuelle d'astreinte » associée à un « complément différentiel » ainsi qu'une indemnité d'astreinte hebdomadaire constituent un groupe fermé identifié en annexe 4.

Ces personnes :

- se voient appliquer le dispositif d'indemnisation de sujétion d'astreinte prévu dans le présent accord (articles 8 et suivants).
- bénéficient d'une mesure spécifique garantissant au jour de la signature le montant des éléments perçus sous l'ancien dispositif sous la forme d'une Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA) définie à l'article 21.

Exemple de calcul dans l'annexe 2.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle entraînant une impossibilité de monter l'astreinte, ces salariés bénéficieront de la garantie de maintien du montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévue par l'ancien dispositif (élément A du calcul de l'ICFIA défini à l'article 21 du présent accord). Cette garantie sera appréciée chaque mois comprenant une absence pour ce motif d'une durée inférieure à un mois complet.

A cette fin, en premier lieu, dans la mesure du possible, le responsable du service planifiera le rattrapage de la semaine d'astreinte non assurée par le salarié absent pour rééquilibrer son niveau d'indemnité en lui faisant prendre de préférence un tour d'astreinte planifié pour son remplaçant.

En deuxième lieu, le salarié absent pour l'un de ces motifs pourra demander une avance sur salaire d'un montant maximum correspondant à l'indemnité d'astreinte non perçue. Cette avance sera reprise sur le 13ème mois versé au mois de novembre.

Si le salarié n'a pas récupéré la ou les vacances d'astreinte avant la fin de l'année civile, il pourra demander au mois de janvier suivant une vérification de son indemnisation globale d'astreinte annuelle et, le cas échéant, une régularisation de son ICFIA afin de garantir le montant correspondant à l'indemnisation d'astreinte théorique prévue par l'ancien dispositif (élément A du calcul de l'ICFIA défini à l'article 21 du présent accord) déduction faite le cas échéant des semaines d'astreinte non assurées pour d'autres motifs que les absences référencées ci-dessus.

Cette régularisation tiendra compte de la quote part des indemnités journalières sécurité sociale et complémentaires employeur résultant de l'intégration des indemnités liées à l'astreinte dans leur base de calcul.

Article 24 - Salariés bénéficiant d'une indemnité d'astreinte hebdomadaire supérieure au montant défini dans le présent accord

Les salariés concernés constituent un groupe fermé identifié en annexe 5.

Ces personnes :

- se voient appliquer le dispositif d'indemnisation de sujétion d'astreinte prévu dans le présent accord (articles 8 et suivants).
- bénéficient d'une mesure spécifique garantissant au jour de la signature le montant des éléments perçus sous l'ancien dispositif sous la forme d'une Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA) définie à l'article 21.

Exemple de calcul dans l'annexe 2

Article 25 - Salariés disposant de jours de repos ou de congés supplémentaires

Certains salariés bénéficient de jours de congés supplémentaires à titre de récupération des jours fériés hors dimanche inclus dans une période d'astreinte et/ou de 5 jours de congés supplémentaires au cours de l'année au titre de la participation à l'astreinte du fait de leur société d'appartenance: CMESE.

Pour ce groupe fermé dont les bénéficiaires sont identifiés en annexe 6, l'octroi de ces jours est maintenu.

Ils pourront être utilisés par demi-journée pour rémunérer les périodes de repos physiologique prévues à l'article 7 du présent accord, à défaut de prise d'heures de repos d'une autre nature, et avant le recours à la tolérance de crédit négatif sur les compteurs de repos.

Les jours de repos ou de congés supplémentaires sus-visés ne sont pas cumulables avec la bonification de 50% du repos physiologique prévue sous forme d'absence autorisée rémunérée mentionnée à l'article 7 du présent accord.

Les salariés dont la liste figure en annexe 6 du présent accord pourront à effet du 1er janvier 2023 renoncer avant le 15 octobre 2022 au maintien de ces jours de repos ou de congés supplémentaires afin de bénéficier de la bonification de 50% susvisée. A compter de l'année 2024, cette renonciation sera possible au 1er janvier de chaque année moyennant une information écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 30 septembre de l'année précédente.

Article 26 - Salariés disposant d'heures de repos supplémentaires

Certains salariés bénéficient d'heures de repos supplémentaires au cours de leur semaine d'astreinte au titre de règles spécifiques à leur société d'appartenance: pour la CEO et la SET à raison de 2 heures par semaine complète d'astreinte, auxquelles se substituent 4 heures pour toute intervention d'une durée continue égale ou supérieure à 4 heures.

Pour ce groupe fermé dont les bénéficiaires sont identifiés en annexe 7, le repos de 2 heures par semaine est maintenu de même que son remplacement par un repos de 4 heures pour chaque intervention d'une durée continue égale ou supérieure à 4 heures. Ce repos doit être impérativement pris au plus tard avant le début de la période d'astreinte suivante. En cas de circonstances d'exploitation rendant cette prise de repos impossible dans ce délai, le repos devra être pris au plus tôt après validation du responsable hiérarchique.

Pour la TEC, 4 heures de repos sont attribuées par semaine complète d'astreinte à certaines catégories de salariés.

Pour la SVAG, 7 heures de repos d'astreinte sont attribuées si une intervention d'astreinte apparaît au cours d'un jour férié.

Pour les deux groupes fermés issus de la TEC et le SVAG dont les bénéficiaires sont identifiés respectivement en annexes 8 et 9, l'octroi de ces heures de repos d'astreinte est maintenu selon les conditions exposées ci-dessus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les heures de repos supplémentaires sus-visées ne sont pas cumulables avec la bonification de 50% du repos physiologique prévue sous forme d'absence autorisée rémunérée mentionnée par l'article 7 du présent accord.

Les salariés dont la liste figure en annexes 7, 8 et 9 du présent accord pourront à effet du 1er janvier 2023 renoncer avant le 15 octobre 2022 au maintien de ces jours de repos ou de congés supplémentaires afin de bénéficier de la bonification de 50% susvisée. A compter de l'année 2024, cette renonciation sera possible au 1er janvier de chaque année moyennant une information écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 30 septembre de l'année précédente.

Article 27 - Salariés bénéficiant d'indemnités repas, indemnités téléphone et indemnités spéciales supplémentaires au titre de l'astreinte

Certains salariés bénéficient d'un forfait d'indemnité repas, d'indemnités téléphone et indemnités spéciales supplémentaires au titre de la semaine d'astreinte et de règles spécifiques à leur société d'appartenance.

Pour ce groupe fermé dont les bénéficiaires sont identifiés en annexe 10, il est mis fin à toutes ces indemnités supplémentaires, quel que soit leur intitulé. Elles sont remplacées par l'indemnité de sujétion d'astreinte.

Ainsi, leur valeur est désormais comprise dans l'indemnité de sujétion d'astreinte prévue dans le présent accord (articles 8 et suivants).

Leur valeur est incluse dans le montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par l'ancien dispositif au 30 juin 2022 afin de déterminer la valeur A de l'ICFIA (article 22). Elles participent au calcul permettant

Handwritten notes in blue ink: "TRF", "SP", "SDP", "OC", and a stylized "R" or "N" symbol.

d'évaluer la différence entre l'indemnisation de l'astreinte avant l'entrée en vigueur du présent accord et celle versée après cette date.

Exemple de calcul dans l'annexe 2.

Article 28 - Salariés disposant de solde de repos au jour de l'entrée en vigueur

Jusqu'au 31 mars 2023, les salariés disposant de plus de 100 heures de repos de toute nature à la date de l'entrée en vigueur du présent accord pourront demander un paiement de ce solde excédant 100 heures. Ce paiement sera conditionné par la prise chaque année d'au moins 10% du nombre d'heures de repos excédant 100 heures.

La Direction des Ressources Humaines devra formuler son accord et le versement du paiement est susceptible d'être échelonné sur 5 ans à compter de 2023.

Article 29 - Salariés bénéficiant d'un logement en contrepartie de l'astreinte

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

Dans le cas où le salarié ne disposerait plus de logement de fonction pour une raison de quelque nature que ce soit et qu'il continuerait à être assujéti à l'astreinte, il bénéficierait alors de l'indemnité de sujétion d'astreinte définie par le présent accord sans pouvoir prétendre à aucune autre indemnisation liée à la perte de ce logement de fonction.

Article 30 - Salariés bénéficiant d'un logement de fonction en contrepartie de l'astreinte et d'une indemnité d'astreinte.

Ces salariés, qui bénéficient au jour d'entrée en vigueur du présent accord d'un logement de fonction en contrepartie de l'astreinte et d'une indemnité d'astreinte se voient maintenir le logement de fonction et cessent de bénéficier au surplus d'une indemnité d'astreinte à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

En remplacement de l'indemnité d'astreinte, ces salariés bénéficient d'une mesure spécifique garantissant au jour de la signature le montant des éléments perçus sous l'ancien dispositif sous la forme d'une Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA) définie à l'article 21.

Dans le cas où le salarié ne disposerait plus de logement de fonction pour une raison de quelque nature que ce soit et qu'il continuerait à être assujéti à l'astreinte, il bénéficierait alors de l'indemnité de sujétion d'astreinte définie par le présent accord sans pouvoir prétendre à aucune autre indemnisation liée à la perte de ce logement de fonction.

La sortie du logement de fonction, à lui seul, ne remet pas en cause l'ICFIA versée en application du présent article.

Les bénéficiaires de ce dispositif constituent un groupe fermé. Ils sont identifiés en annexe 11.

Article 31 - Salariés bénéficiant d'un remboursement de facture de télécommunication

L'entreprise a progressivement doté le personnel d'astreinte de téléphones portables, permettant d'assurer la sujétion de façon moins contraignante, notamment sans se trouver dans l'obligation de se maintenir à proximité du téléphone fixe du domicile qui était une réalité quelques années en arrière.

A cette époque, en contrepartie de l'utilisation du téléphone personnel du domicile, il a été convenu de participer au paiement des factures de téléphone. Cette prise en charge n'a désormais plus lieu d'être dans la mesure où l'intégralité des salariés prenant l'astreinte sont désormais joignables par le réseau de téléphonie mobile professionnel.

Les remboursements cesseront définitivement à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

La suppression de cette pratique est accompagnée du versement d'une indemnité transitoire correspondant à la moyenne mensuelle du coût des remboursements opérés sur l'année 2021 sans que cette indemnité puisse excéder 15 € brut par mois.

Cette indemnité transitoire cessera d'être versée à l'occasion de la sortie de l'astreinte.

Les salariés entrant dans ce groupe fermé sont identifiés dans l'annexe 12.

Dans le cas de lignes téléphoniques ouvertes au nom de l'entreprise chez des salariés, ces lignes seront résiliées ou transférées sur le compte des salariés qui souhaiteraient la prendre à sa charge.

Article 32 - Salariés bénéficiant d'une surprime annuelle d'astreinte

Certains salariés bénéficient d'une surprime annuelle d'astreinte au titre de règles spécifiques à leur société d'appartenance, en l'espèce la CEO et la SET, à raison de pourcentages de majoration des indemnités journalières versées au cours de l'année qui s'appliquent selon que le nombre d'indemnités journalières d'astreinte sur l'année atteint 100, 151 ou plus de 200.

Pour ce groupe fermé dont les bénéficiaires sont identifiés en annexe 13, il est mis fin à cette surprime annuelle d'astreinte. Elle est remplacée par la majoration de l'indemnité d'astreinte au-delà de 13 semaines par an calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 11 du présent accord.

Ce groupe fermé bénéficiera, en plus de la majoration de l'indemnité d'astreinte au-delà de 13 semaines, d'une ICFIA, si le montant moyen de la surprime annuelle d'astreinte versée au titre des années 2019, 2020 et 2021 est supérieur au montant correspondant à la majoration de l'indemnité d'astreinte calculée au-delà de 13 semaines pour le même nombre moyen de jours d'astreinte annuel calculé sur la période de référence 2019, 2020 et 2021.

L'ICFIA correspondra à la différence entre les deux montants et elle sera recalculée à l'occasion de chaque réévaluation du taux brut d'astreinte.

Article 33 - Salariés bénéficiant d'une prime annuelle exceptionnelle

Certains salariés bénéficient d'une prime annuelle exceptionnelle liée à un nombre de semaines d'astreinte réalisé au titre de règles spécifiques à leur société d'appartenance, en l'espèce la CMESSE, cette prime correspond à 80 € brut par semaine d'astreinte réalisée au-delà de la 13ème semaine d'astreinte au cours de l'année civile.

Pour ce groupe fermé dont les bénéficiaires sont identifiés en annexe 14, il est mis fin à cette prime annuelle exceptionnelle. Elle est remplacée par la majoration de l'indemnité d'astreinte au-delà de 13 semaines par an calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 11 du présent accord.

Ce groupe fermé bénéficiera, en plus de la majoration de l'indemnité d'astreinte au-delà de 13 semaines, d'une ICFIA, si le montant moyen de la surprime annuelle d'astreinte versée au titre des années 2019, 2020 et 2021 est supérieur au montant correspondant à la majoration de l'indemnité d'astreinte calculée au-delà de 13 semaines pour le même nombre moyen de jours d'astreinte annuel calculé sur la période de référence 2019, 2020 et 2021.

L'ICFIA correspondra à la différence entre les deux montants et elle sera recalculée à l'occasion de chaque réévaluation du taux brut d'astreinte.

Article 34 - Salariés bénéficiant d'une indemnité transitoire au titre de l'astreinte avant l'entrée en vigueur de l'accord

Toute indemnité transitoire déjà versée au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, quelle que soit son origine, n'est pas remise en cause par celui-ci.

6ème partie : Entrée en vigueur / durée / dénonciation et révision du présent accord

Article 35 - Dépôt et publicité

La validité du présent accord est subordonnée, en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'Établissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux, ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles des membres titulaires du Comité Social et Économique d'Établissement.

Il sera déposé auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

En application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Un exemplaire du présent accord sera transmis, en application des dispositions des articles L. 2231-5 et R. 2262-2 du Code du travail à l'ensemble des organisations syndicales signataires, aux Délégués Syndicaux de l'établissement Méditerranée.

Article 36 - Entrée en vigueur / Période transitoire / Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er septembre 2022.

Pour des raisons de paramétrage informatique, sa retranscription en paie interviendra au plus tard au mois de janvier 2023.

Dans l'intervalle, le différentiel indemnitaire sera versé en paie à compter du mois de novembre 2022 sous forme d'indemnité compensatoire d'astreinte. L'information sur la rubrique de paie correspondante sera transmise aux salariés au mois de septembre 2022.

La mise en place de l'ICFIA sera effective sur la paie du mois de janvier 2023. Dans l'intervalle, et conformément au calendrier de valorisation des éléments variables de paie, les salariés concernés conserveront les dispositions qui leur sont actuellement applicables.

Chaque salarié recevra une information portant sur le calcul de son ICFIA.

Article 37 - Information des salariés

Le présent accord sera déposé sur l'outil digital de partage de données interne de l'établissement Méditerranée afin que chaque salarié puisse y avoir accès.

Une information des salariés concernant la mise en œuvre de l'accord sera réalisée au sein des Territoires entre le 1er septembre et le 31 décembre 2022.

Article 38 - Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois à l'issue de 24 mois de mise en œuvre du présent accord.

Article 39 - 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.

A l'issue du présent mandat électoral, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Etablissement Méditerranée, signataires ou non du présent accord, pourront engager la procédure de révision. La demande de révision pourra 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 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 trois mois suivant la notification.

Article 40 - Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, avec préavis minimum de trois mois, par lettre recommandée avec avis de réception envoyée par la partie demanderesse à l'autre partie avec dépôt selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Dans le cadre de la dénonciation, il convient de comprendre le terme "partie" d'une part, par l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord et y ayant adhéré intégralement et sans réserve et, d'autre part, par la Direction de l'établissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

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.

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. Les parties s'accordent pour interdire la dénonciation partielle du présent accord.

Fait à Marseille,

Le 13 juillet 2022

En six exemplaires originaux

RES SP
OC
SDP
R

Pour la Direction de l'Etablissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux
Son Directeur Régional, Monsieur Eric LAHAYE

Pour le Syndicat CFDT
Son Délégué Syndical, Monsieur Christophe OCCELLI

Pour le Syndicat CFE-CGC
Son Délégué Syndical, Monsieur Eric JAMBOU

Pour le Syndicat CGT
Son Délégué Syndical, Monsieur Serge DIPASQUALE

Pour le Syndicat FO
Son Délégué Syndical, Monsieur Philippe SCHIAVON

ANNEXE 1

Sociétés représentées dans le périmètre de l'Etablissement Méditerranée de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

VEOLIA EAU - COMPAGNIE GENERALE DES EAUX (VE-CGE)

COMPAGNIE EAUX ET DE L'OZONE (CEO)

COMPAGNIE MEDITERRANEENNE D'EXPLOITATION DES SERVICES D'EAU (CMESE)

COMPAGNIE GENERALE DES EXPLOITATIONS DU SUD-EST DE LA FRANCE - SADE SUD-EST

SOCIÉTÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION ET DE COMPTAGE (TEC)

COMPAGNIE D'EXPLOITATION ET DE COMPTAGE (CEC)

SOCIÉTÉ DES EAUX DE TOULON (SET)

SOCIÉTÉ VAROISE D'AMÉNAGEMENT ET GESTION (SVAG)

SOCIÉTÉ AVIGNONNAISE DES EAUX (SAE)

SOCIÉTÉ D'ASSAINISSEMENT DU GRAND AVIGNON (SAGA)

ANNEXE 2 EXEMPLES DE CALCUL DE L'ICFIA

1. Salariés non cadres bénéficiant d'une indemnisation d'astreinte de nature mensuelle

Les personnes qui bénéficient chaque mois soit d'une « indemnité astreinte logement », soit d'une « indemnité mensuelle d'astreinte » associée à un « complément différentiel » constituent un groupe identifié en annexe.

Ces personnes :

- se voient appliquer le dispositif d'indemnisation de sujétion d'astreinte prévu dans le présent accord (articles 8 et suivants).
- bénéficient d'une mesure spécifique garantissant au jour de la signature le montant des éléments perçus sous l'ancien dispositif sous la forme d'une Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA) définie à l'article 21.

1.1 Exemple de calcul pour un salarié astreint 1 semaine sur 4 (calcul sur une semaine du lundi au dimanche, sans survenance de jour férié) avec une indemnité mensuelle de 202 euros

Ancien dispositif

- Indemnité mensuelle d'astreinte : 114,51 €
 - Complément différentiel Astreinte AMT : 87,49 €
- TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte ancien dispositif : 202 €

A = montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par ce dispositif sur 2021
 = $202 * 52 / 4$
 = 2626 euros/an

Nouveau dispositif

- indemnité d'astreinte hebdomadaire : 238,5 €
- TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte nouveau dispositif : 239,40 €

C = montant de l'indemnisation d'astreinte à percevoir sur 2022
 = $239,40 * 52 / 4$
 = 3112,20 euros/an

ICFIA = E = A - C = 2626 - 3112,20 = -486,20 ⇒ dans ce cas, pas d'ICFIA à verser, le montant calculé sur la base du nouveau dispositif est plus favorable que l'ancien.

Ancien dispositif		Nouveau dispositif		E = A-C	Versement d'une ICFIA
indemnité mensuelle d'astreinte	141,51	indemnité d'astreinte	2390		
Complément différentiel Astreinte	87,49				
TOTAL	202	TOTAL	239,40		
Coût annuel *52/4 = A	2626	Coût annuel *52/4 = C	3112,20	-486,20	NON

TES SP
M OC SDP

1.2 Exemple de calcul pour un salarié astreint 1 semaine sur 3 (calcul sur une semaine du lundi au dimanche, sans survenance de jour férié) avec une indemnité mensuelle de 253,11 euros

Ancien dispositif

- Indemnité mensuelle d'astreinte : 152,68 €
- Complément différentiel Astreinte : 45,36 €
- Prime de pénibilité : 42,66 €
- Surprime annuelle d'astreinte / 12 : 12,21 €

TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte ancien dispositif : 253,11 €

A = montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par ce dispositif sur 2021
 = 253,11*52/3
 = 4387,24 euros/an

Nouveau dispositif

- indemnité d'astreinte hebdomadaire : 239,40 €

TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte nouveau dispositif : 239,40 €

C = montant de l'indemnisation d'astreinte à percevoir sur 2022
 = 239,40*52/3
 = 4149,60 euros/an

ICFIA = E = A-C = 4387,24 - 4149,60 = 237,64 euros

Ce montant sera versé en 12 mensualités de 19,80 euros en paie, sous l'intitulé ICFIA

Ancien dispositif		Nouveau dispositif		ICFIA= E = A-C	Montant mensuel ICFIA
Indemnité mensuelle d'astreinte	152,68	Indemnité d'astreinte	239,40		
Complément différentiel Astreinte	45,36				
Prime de pénibilité	42,66				
Surprime annuelle d'astreinte / 12	12,21				
TOTAL	253,11	TOTAL	239,40		
Coût annuel *52/3 = A	4387,24	Coût annuel *52/3 = C	4149,60	237,64	19,80

En 2023, l'indemnité d'astreinte est valorisée à 245,70 €. l'ICFIA sera alors revalorisée de la manière suivante : 4387,24 - 4258,80 = 128,44, soit 10,70 € / mois

En 2024, l'indemnité d'astreinte est valorisée à 254,70 €. l'ICFIA sera alors revalorisée de la manière suivante : 4387,24 - 4414,80 = -27,56, pas d'ICFIA à verser

...

YES SP
 cc SDP
 R

1.3 Exemple de calcul pour un salarié astreint 1 semaine sur 5 (calcul sur une semaine du lundi au dimanche, sans survenance de jour férié) avec une indemnité mensuelle de 313,08 euros

Ancien dispositif

- Indemnité d'astreinte logement : 313,08 €

TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte ancien dispositif : 313,08 €

A = montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par ce dispositif sur 2021
 = 313,08*12
 = 3756,96 euros/an

Nouveau dispositif

- indemnité d'astreinte hebdomadaire : 239,40 €

TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte nouveau dispositif : 239,40 €

C = montant de l'indemnisation d'astreinte à percevoir sur 2022
 = 239,40*52/5
 = 2489,76 euros/an

ICFIA = E = A-C = 3756,96 - 2489,76 = 1267,20 euros

Ce montant sera versé en 12 mensualités de 105,60 euros en paie, sous l'intitulé ICFIA

Ancien dispositif		Nouveau dispositif		ICFIA= E = A-C	Montant mensuel ICFIA
Indemnité d'astreinte logement	313,08	Indemnité d'astreinte	239,40		
TOTAL	313,08	TOTAL	239,40		
Coût annuel = A	3756,96	Coût annuel *52/5 = C	2489,76	1267,20	105,60

2. Salariés bénéficiant d'une indemnité d'astreinte hebdomadaire supérieure au montant défini dans le présent accord

Les salariés concernés constituent un groupe identifié en annexe.

Ces personnes :

- se voient appliquer le dispositif d'indemnisation de sujétion d'astreinte prévu dans le présent accord (articles 8 et suivants).
- bénéficient d'une mesure spécifique garantissant au jour de la signature le montant des éléments perçus sous l'ancien dispositif sous la forme d'une Indemnité Compensatrice Forfaitaire Individuelle d'Astreinte (ICFIA) définie à l'article 21.

2.1 Exemple de calcul pour un salarié astreint 1 semaine sur 4 (calcul sur une semaine du lundi au dimanche, sans survenance de jour férié) avec une sujétion hebdomadaire de 243,58 euros

Ancien dispositif

Handwritten signatures and initials: "H", "SAP", "SAP OC"

- Indemnité journalière astreinte cat.1 : 130,23 €
- Complément différentiel Astreinte : 29,70 €
- Indemnité spéciale d'astreinte : 83,65 €

TOTAL sujétion d'astreinte hebdomadaire ancien dispositif : 243,58 €

A = montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par ce dispositif sur 2021
 = $243,58 * 52 / 4$
 = 3166,54 euros/an

Nouveau dispositif

- indemnité d'astreinte hebdomadaire : 239,40 €

TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte nouveau dispositif : 239,40 €

C = montant de l'indemnisation d'astreinte à percevoir sur 2022
 = $239,40 * 52 / 4$
 = 3112,20 euros/an

ICFIA = E = A - C = 3166,54 - 3112,20 = 54,34 euros

Ce montant sera versé en 12 mensualités de 4,53 euros en paie, sous l'intitulé ICFIA

Ancien dispositif		Nouveau dispositif		ICFIA= E = A-C	Montant mensuel ICFIA
Indemnité journalière astreinte cat.1	130,23	Indemnité d'astreinte	239,40		
Complément différentiel Astreinte	29,70				
Indemnité spéciale d'astreinte	83,65				
TOTAL	243,58	TOTAL	239,40		
Coût annuel *52/4 = A	3166,54	Coût annuel *52/4= C	3112,20	54,34	4,53

En 2023, l'indemnité d'astreinte est valorisée à 245,70 €. l'ICFIA sera alors revalorisée de la manière suivante : $3166,54 - 3194,10 = -27,56$ euros, pas d'ICFIA à verser

2.2 Exemple de calcul pour un salarié astreint 1 semaine sur 4 (calcul sur une semaine du lundi au dimanche, sans survenance de jour férié) avec une sujétion hebdomadaire de 243,58 euros incluant une indemnité Electro

Ancien dispositif

- Indemnité journalière astreinte cat.1 : 130,23 €
- Complément différentiel Astreinte : 29,70 €
- Indemnité spéciale d'astreinte : 51,66 €
- indemnité spéciale Electro : 31,99 €

TOTAL sujétion d'astreinte hebdomadaire ancien dispositif : 243,58 €

Handwritten notes:
 HES SP
 OC SDP
 N

A = montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par ce dispositif sur 2021
 = $243,58 * 52/4$
 = 3166,54 euros/an

Nouveau dispositif
 - indemnité d'astreinte hebdomadaire : 239,40 €
 TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte nouveau dispositif : 239,40 €

C = montant de l'indemnisation d'astreinte à percevoir sur 2022
 = $239,40 * 52/4$
 = 3112,20 euros/an

ICFIA = E = A - C = 3166,54 - 3112,20 = 54,34 euros

Ce montant sera versé en 12 mensualités de 4,53 euros en paie, sous l'intitulé ICFIA

Ancien dispositif		Nouveau dispositif		ICFIA= E = A-C	Montant mensuel ICFIA
Indemnité journalière astreinte cat.1	130,23	Indemnité d'astreinte	239,40		
Complément différentiel Astreinte	29,70				
Indemnité spéciale d'astreinte	51,66				
Indemnité spéciale Electro	31,99				
TOTAL	243,58	TOTAL	239,40		
Coût annuel *52/4 = A	3166,54	Coût annuel *52/4= C	3112,20	54,34	4,53

En 2023, l'indemnité d'astreinte est valorisée à 245,70243 €. l'ICFIA sera alors revalorisée de la manière suivante : $3166,54 - 3194,103159 = -27,567,54$ euros, pas d'ICFIA à verser soit 0,63 euros/mois
 En 2024, l'indemnité d'astreinte est valorisée à 247,5 €. l'ICFIA sera alors revalorisée de la manière suivante : $3166,54 - 3217,50 = -50,96$ ⇒ dans ce cas, pas d'ICFIA à verser, le montant calculé sur la base du nouveau dispositif devient plus favorable que l'ancien.

3. Salariés bénéficiant de paniers repas supplémentaires

Certains salariés bénéficient d'un forfait de paniers repas supplémentaires au cours de leur semaine d'astreinte au titre de règles spécifiques à leur société d'appartenance.

Pour ce groupe fermé dont les bénéficiaires sont identifiés en annexe, il est mis fin à ces paniers supplémentaires.

La valeur de ces paniers est intégrée dans l'indemnité de sujétion d'astreinte prévue dans le présent accord (articles 8 et suivants).

Handwritten notes:
 HET
 SP
 SDP
 M
 CC

Cette valeur est incluse dans le montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par l'ancien dispositif sur 2021, valeur A de l'ICFIA (article 21). Elle est incluse dans le calcul permettant d'évaluer la différence entre l'indemnisation de l'astreinte avant l'entrée en vigueur du présent accord et celle versée après cette date.

4. Salariés bénéficiant d'indemnités repas, indemnités téléphone ou spéciales supplémentaires au titre de l'astreinte

4.1 Exemple de calcul pour un salarié astreint 1 semaine sur 4 (calcul sur une semaine du lundi au dimanche, sans survenance de jour férié) avec une sujétion hebdomadaire de 239,03 euros incluant l'indemnité repas

Ancien dispositif

- Indemnité d'astreinte simple :	73,80 €
- Indemnité d'astreinte majorée :	59,04 €
- Prime de pénibilité :	27,09 €
- Indemnité repas :	39,97 €
- Indemnité spéciale :	39,13 €
TOTAL sujétion d'astreinte hebdomadaire ancien dispositif :	239,03 €

A = montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par ce dispositif sur 2021
 = $239,03 \times 52 / 4$
 = 3107,39 euros/an

Nouveau dispositif

- indemnité d'astreinte hebdomadaire :	239,40 €
TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte nouveau dispositif :	239,40 €

C = montant de l'indemnisation d'astreinte à percevoir sur 2022
 = $238,5 \times 52 / 4$
 = 3112,20 euros/an

ICFIA = E = A - C = 3107,39 - 3112,20 = -4,81 euros, pas d'ICFIA à verser

4.2 Exemple de calcul pour un salarié astreint 1 semaine sur 4 (calcul sur une semaine du lundi au dimanche, sans survenance de jour férié) avec une sujétion hebdomadaire de 202 euros incluant l'indemnité téléphone

Ancien dispositif

- Indemnité journalière catégorie 1 :	130,23 €
- Complément différentiel d'astreinte :	29,70 €
- Indemnité spéciale :	18,37 €
- Indemnité téléphone :	23,70 €
TOTAL sujétion d'astreinte hebdomadaire ancien dispositif :	202 €

A = montant de l'indemnisation d'astreinte théorique prévu par ce dispositif sur 2021
 = $202 \times 52 / 4$
 = 2626 euros/an

Nouveau dispositif

Handwritten notes:
 HES SA
 OC
 SDF
 n

- indemnité d'astreinte hebdomadaire : 239,40 €
- TOTAL indemnité mensuelle d'astreinte nouveau dispositif : 239,40 €

C = montant de l'indemnisation d'astreinte à percevoir sur 2022
 = $238,5 \times 52 / 4$
 = 3112,20 euros/an

ICFIA = E = A-C = 2626 - 3112,20 = -486,20 ⇒ dans ce cas, pas d'ICFIA à verser, le montant calculé sur la base du nouveau dispositif est plus favorable que l'ancien.

5. Salariés bénéficiant d'une surprime annuelle d'astreinte (article 32)

Exemple de calcul pour un salarié CEO ayant réalisé

- 115 jours d'astreinte sur l'année au titre de l'année 2021 ⇒ 153 indemnités journalières : 80 indemnités simples + 64 indemnités majorées weekend + 9 indemnités majorées fériés
- 109 jours au titre de l'année 2020 ⇒ 149 indemnités journalières
- 90 jours au titre de l'année 2019 ⇒ 128 indemnités journalières

Le calcul de la surprime de la CEO se base sur le nombre d'indemnités journalières d'astreinte réalisées sur l'année civile, soit 153 indemnités journalières pour 2021.

La surprime correspondant est de 8% de la valeur de ces 153 indemnités soit $8\% \times 153 \times 14,76\text{€} = 180,66\text{€}$.

Selon les mêmes modalités de calcul, les surprimes au titre de 2020 et de 2019 sont respectivement évaluées à 87,97€ et 75,57€ (le % de calcul est de 4% pour la fourchette 100 à 150 indemnités journalières)

La moyenne de la surprime sur les 3 années est de 114,73€ pour 104 jours d'astreinte.

Dans le nouvel accord, 104 jours d'astreinte auraient entraîné le versement d'une majoration au delà des 13 semaines de $(104-91) \times 20\% \times 27,30 \times 9/7 = 91,26\text{€}$ ⇒ le 9/7 correspond au nombre de taux ramené au nombre de jours de la semaine.

L'ICFIA est égale à $114,73 - 91,26 = 23,47\text{€}$

Annexe 3 : Astreinte mensuelle

Nom	Prénom
BACCHELLI	Christian
BERNARDI	Marc
BIGNON	Marc
BORDONADO	Stéphane
BOULLOUDANI	Eric
COUSTOULIN	Jean-Claude
DAVID	Michel
GUIBERT	Jean-Marie
GUIPPONI	Gerald
IMPINNA	Louis
LASSERRE	Jérôme
MARRO	Gilles
MOURGLIA	Jean-Christian
MUSSO	Michael
NINZOLI	Jimmy
ORTOLA	Philippe
PASCAL	Jean Claude
SALVA	Michel
SAVARY	Jean-Claude
TESSIER	Guillaume
VIGNE	Fabrice

YES S P
CC SDR
R

Annexe 4: astreinte mensuelle + hebdomadaire

Nom	Prénom
ARSAUT	Patrick
BELTRAMO	Philippe
BENVENUTI	Robert
BOFFREDO	Barthelemy
BREJAUD	Eric
BRUNET	Aurelien
CAGNOLI	Marcel
CAMERA	Richard
CAMPO	Jonathan
CARBONE	Antoni
CARRILLO	Paul
DEPRET	Quentin
DUCLOS	Hervé
ECKERL	Thibaut
ESCRIVA	David
FUNEL	Eric
GIRALDI	Michel
GUISIANO	Baptiste
GUISIANO	Patrick
JORE	Aimé-Jean
JUNQUA	Michel
KAPPLER	Marc
LASNIER	Baptiste
LAZZERESCHI	Anthony
LEFEBVRE	Nicolas
MEIFFREN	Maurice
MOLLAND	Didier
PANSIER	Julien
PAOLI	Patrice
PEION	Damien
PEION	Alain
PIOMBO	Norbert
QUIODO	Anthony
ROY	Didier
SCARPITTA	Pasquale
VERMEULEN	Maxime
WYSS	Jimmy

Annexe 5: astreinte hebdomadaire supérieure

Nom	Prénom	Nom	Prénom
ABDOUL-RAHIMAN	Razvi	HERNANDEZ	Gilles
AFRAS	Abdeloualid	JADE	Nicolas
AGLIO	Christian	JOUANARD	Benjamin
ANGELIQUE	Hugues	LE TENO	Patrice
BASTIDE	Alain	LEBEGUE	Johan
BENET	Valentin	LEMAIRE	Julien
BERNARD	Nicolas	LEMAITRE	Valentin
BOULOCHER	Geoffrey	LUCAS	Bertrand
BUEKENHOUT	Alain	MARTIN	Julien
CHAOUANE	Angie	MASSEL	Sebastien
DEBOOM	Julien	MOUROSQUE	Franck
DOUSS	Salem	NOUVET	Benjamin
DUCLOS	Samuel	PIRET	Fabien
ESTRADA	Christophe	RAFFAELLI	Yann Richard
FAVRE	Emmanuel	RECOL	Eric
FERRERO	Roman	SABATIER	Cédric
FOMBELLE	Pierrick	SALIGA	Raphael
GAUTHIER	David	STORCK	Christophe
GIUGIARO	Jean-Louis	VASSEUR	Valentin
GIUGIARO	Jean-Louis	VEZZANI	Thomas
GUIZELIN	Stephane		

Annexe 6 : jours de repos et de congés supplémentaires

Nom	Prénom
ARSAUT	Patrick
DEPRET	Quentin
DUCLOS	Hervé
ECKERL	Thibaut
ESCRIVA	David
GUISIANO	Baptiste
GUISIANO	Patrick
JORE	Aimé-Jean
LASNIER	Baptiste
LEFEBVRE	Nicolas
MOLLAND	Didier
PEION	Damien
PEION	Alain
QUIODO	Anthony
ROY	Didier
SCARPITTA	Pasquale
VERMEULEN	Maxime
WYSS	Jimmy

YES SP
OC SSR
n

Annexe 7: repos de 2h et de 4h de la CEO et de la SET

Nom	Prénom	Nom	Prénom
AHAMADA	Moustakime	CANNAVALE	Henri
BILYK	Olivier	CARDIX	Fabrice
ARNAU	Jérémie	CHAIHLOUDJ	Ali
BENVENUTI	Robert	CHAIB	Farid
AUTRAN	Denis	CHEIKHALI	Bechir
CAPACCIONI	Jean-Charles	CLUCHIER	Eric
DAMERVAL	François	GALTIER	Laurent
BECERA	Michel	GERVAIS	Alain
EL KAMEL	Samir	RUIZ	Patrice
FEKKAK	Khalid	CHEVRIER	Nicolas
BEJOT	Jean-François	CONEJERO	Guillaume
HOLSTE	Lionel	COUHIN	Sylvain
LAGRANGE	Philippe	COVIN	Jérémy
MAJRI	Omar	DE MONTE	Jeremy
MANGINO	Eric	DEBARBIERI	David
BEN AMOR	Emir	DELAGE	Sylvain
BENEDETTO	Xavier	DEVEZE	Alain
BASTOLET	Chenab	DITTO	Loïc
BIALE	Stéphane	DONATY	Allan
BIENABE	Jérôme	FERRARI	Christophe
BIGOT	Arnaud	FEUILLARD	Christophe
BLONDEL	Marc	FIEVET	Sacha
BOISSET	Sebastien	FRANCISCI	Stéphane
BOOS	Olivier	GALVEZ	Ludovic
BORGIA	Nicolas	GARCIA	Alain Andre
BOYER	Alexandre	GHENIOU	Bruno
BRONNIMANN	Frederic	GHEZZI	Georges
BRULETTI	Alain	GIACALONE	Jerome
CABRERA	Lionel	GIACALONE	Jean Louis
CALVIN	Laurent	GILARDO	Louis

rest SP

CC SP

n

Nom	Prénom	Nom	Prénom
GIORDANO	Sebastien	PREVOTEAU	Marc
GIRODENGO	Maxime	RAFFALLI	Damien
HAUSER	Thomas	RAGEADE	Pierre
HERMET	Jacques	RAVAUTE	Julien
JEANNE	Julien	RIGHI	Didier
JOLY	Nicolas	ROUSSEAUD	Sylvain
KISS	Christophe	ROYER	Olivier
LABOREL	Luc	SACRISTAN	Paul
LAMBERT	Pascal	SAMIER	Julien
LANDI	Sophie	SANTUCCI	Romain
LASKUS	Nicolas	SORIA	Christophe
LETELLIER	Sebastien	SORIANO	Dominique
LEVENT	Julian	SPITERI	Clement
LOPEZ	Nicolas	SUSSERET	Serge
MANZONI	Yohan	TADDEI	Philippe
MARZOUK	Sarhane	TAXY	Bernard
MAZARS	Michael	ERISSON	Olivier
MELA	Christophe	THOMAS	Benjamin
MERIAUX	David	TORRE	Jean-Marie
MIRA RABELO	Bruno	TOURE	Aly
MURATORE	Laurent	VENDITTI	Jean-Marc
MYLIUS	Jerome	ROUGET	Patrick
NICOLAS	Pierre	VIENNE	Stéphane
PAPIN	Jean Bruno	VINACCIO	Brendon
PAYAN	Nicolas	TRAVERSA	Marina
PEDEUX	Stephane	ZAMMIT	Philippe
PERRET	Emmanuel		
PERRIN	Nicolas		
PIARD	Dominique		
PORTAS JOSIELOWSKI	William		

PET SA
 OC SDP
 n

Annexe 8: repos de 4h de la TEC

Nom	Prénom
BELOT	Julien
BLANC	Jean-Michel
BOULLOUDANI	Eric
BROCART	Thomas
DESCOMBES	Laurent
FRECON	Angelo
GOBOU	Gerald
GRISONI	Aurélien
MELIS	Marco
SPERTINO	Joel
STOJANOVSKI	Yannick
VALET	Florian

TEES SP

OC

SDP

n

Annexe 9: repos de 7h de la SVAG

Nom	Prénom
ARABEYRE	Guy
BELHABIB	Fouad
FERNANDEZ	Jonathan
GARCIA	Xavier
GAVASSI	Jean-Philippe
LORENZELLI	Daniel
MAY	Francois
MEIFFREN	Maurice
MERLATTI	Jerome
OBERTI	David
OCCELLI	Christophe
PATTE	William
SURELLE	Frédéric

HEJ S P
N OC SDP

Annexe 10: indemnités repas, téléphone et indemnités spéciales au titre de l'astreinte (non déjà couvertes par les précédents dispositifs)

Nom	Prénom	Nom	Prénom	Nom	Prénom
ABDOUL-RAHIMAN	Razvi	BELOT	Julien	BOURDON	Nicolas
ABIYOU	Emmanuel	BELTRAMO	Philippe	BOUSSU	Alexandre
ACHI	Othman	BEN AMOR	Emir	BOUTELOUP	Dorian
AFRAS	Abdeloualid	BENEDETTO	Xavier	BOUZETIT	Rabah
AGLIO	Christian	BENET	Valentin	BOYER	Alexandre
AHAMADA	Moustakime	BENMIMOUN	Belkacem	BRACKEZ	Sacha
ALBIN	Terry	BENMOUFFOK	Farid	BRESCIANI	Kevin
ALLILECHE	Benoit	BENVENUTI	Robert	BROCART	Thomas
ALPINI	Pierre	BERERD	Anthony	BROCHIER	Alexis
ANASTASI	Benjamin	BERNARD	Rémy	BRONNIMANN	Frederic
ANGELIQUE	Hugues	BERNARD	Nicolas	BRULETTI	Alain
ANTONIE	Marian	BERNARDI	Marc	BRUN	Alexis
ARABEYRE	Guy	BERRICHE	Zarzour	BRUNET	Jean-Luc
ARNAU	Jérémie	BERTONNIER	Yoan	BRUYANT	Jerome
ARNOULD	Pascal	BETTON	Benjamin	BUDNIEWSKI	Kévin
AUDAX	Patrice	BEZENCON	Romain	BUEKENHOUT	Alain
AUTRAN	Denis	BIALE	Stéphane	BUSATTA	Christian
AZZIZI	Hicham	BIENABE	Jérôme	CABRERA	Lionel
BACCHELLI	Christian	BIGOT	Arnaud	CAGNOLI	Marcel
BAHI	Ali	BILYK	Olivier	CALVIN	Laurent
BALLOUK	Morad	BLAINVILLE	Bruno	CAMPANA	Camille
BARELLI	Charles	BLANC	Jean-Michel	CANNAVALE	Henri
BARRAS	Franck	BLONDEL	Marc	CAPACCIONI	Jean-Charles
BARRECA	Quinto	BOIAN	Denis	CARDIX	Fabrice
BASTIDE	Alain	BOISSET	Sebastien	CARDO	Fabien
BASTOLET	Chenab	BOOS	Olivier	CARON	Vincent
BAUMGARTEN	Phillippe	BOREL	David	CARPREAUX	Céline
BECERA	Michel	BORGIA	Nicolas	CASTINEL	Julien
BECQUET	Dominique	BOUILLAND	Anthony	CHAIHLOUDJ	Ali
BEJOT	Jean-François	BOULOCHER	Geoffrey	CHAIB	Farid
BELHABIB	Fouad	BOULODANI	Eric	CHAMOUX	Romain

HEJ SP
 CC
 SDP
 R

Nom	Prénom	Nom	Prénom	Nom	Prénom
CHAOUANE	Angie	DESEINE	Thierry	FEYS	Maite
CHEIKHALI	Bechir	DEVEZE	Alain	FIEVET	Sacha
CHEVRIER	Nicolas	DILLENSCHNEIDER	Simon	FLEURY	Benoit
CHOQUET	Nicolas	DILOS	Cédric	FOMBELLE	Pierrick
CIC	Noel	DIMECH	Jeremy	FORTOUL	Patrick
CLADE	Richard	DIRAISON	Ronan	FOUASSIER	Kevin
CLEMENT	Mickael	DITTO	Loïc	FRANCISCI	Stéphane
CLUCHIER	Eric	DJA-YAHIA	Farid	FRECON	Angelo
COCHINI	Thomas	DOLOY	Marie	FURTADO DOS REIS BORGES	Crispino
COCHONNEAU	Jason	DONATY	Allan	GABON	Aymeric
COMBRES	Léa	DOUKKALI	Raphael	GALLAGOT	Rémi
CONCHARD	Lionel	DOUSS	Salem	GALLI	Romain
CONEJERO	Guillaume	DOZOL	Pierre	GALTIER	Laurent
CORBAN	Sylvain	DUCHEMIN	Olivier	GALVEZ	Ludovic
COUHIN	Sylvain	DUCLOS	Samuel	GAMBERI	Camille
COVIN	Jérémy	DUFOUR	Benoit	GARCIA	Xavier
CUISIN	Erwan	DUPONT	Jean Louis	GARCIA	Alain Andre
CURTI	Michael	DURIEUX	Mickaël	GAUTHIER	David
DAMERVAL	François	DUVAL	David	GAVASSI	Jean-Philippe
DAMOISEAU	Sophie	EL HIMEUR	Amine	GDAK	Malory
DE CASTRO	Benjamin	EL KAMEL	Samir	GEMIGNANI	Nicolas
DE MONTE	Jeremy	ESTRADA	Christophe	GERARD	Geoffrey
DE POORTER	Eric	EYSSERIC	Thomas	GERMAIN	Marc
DEBARBIERI	David	FALOURD	Jonathan	GERMINARIO	Richard
DEBOOM	Julien	FEKKAK	Khalid	GERVAIS	Alain
DECOR	Yann	FENOCCHIO	Johann	GHENIOU	Bruno
DEGOMBERT	Florent	FERAUD	Jérémy	GHEZZI	Georges
DELAGE	Sylvain	FERNANDEZ	Jonathan	GIACALONE	Jerome
DENUS	Cédric	FERRARI	Christophe	GIACALONE	Jean Louis
DERIVAUX	Richard	FERRERO	Roman	GIFFAUX	Gauthier
DESCOMBES	Laurent	FEUILLARD	Christophe	GILARDO	Louis

HEES SP

n

 SDP

Nom	Prénom	Nom	Prénom	Nom	Prénom
GILIBERTO	Samuel	JASKOWIAK	Christophe	LOPEZ	Harry
GIORDANO	Sebastien	JEANNE	Julien	LORENZELLI	Daniel
GIRALDI	Michel	JOFFRE	Marc	LUCAS	Bertrand
GIRARD	Loic	JOLY	Nicolas	LUCIANI	Marc
GIRARD	Nicolas	JOUANARD	Benjamin	M'HAMDI	Holmi
GIRODENGO	Maxime	JULLIAN	Maxime	MADELAINE	Flora
GIUGIARO	Jean-Louis	JUNQUA	Robert	MAGDALENA	Anthony
GOBOU	Gerald	KISS	Christophe	MAJRI	Omar
GONIN	Sebastien	KUGELIN	Romain	MALAGA	Richard
GOVERNET	Eric	KURDULIJA	Mickaël	MALEK	Meziane
GRAND	Yannick	LABOREL	Luc	MANGINO	Eric
GRANDJEAN	Christophe	LALOT	Jeremy	MANIELLO	Julian
GRISONI	Aurélien	LAMBERT	Pascal	MANUEL	Vincent
GUARINO	Caroline	LANDI	Sophie	MANZANERA	Anthony
GUIBERT	Jean Marie	LASKUS	Nicolas	MANZONI	Yohan
GUILLARD	Brice	LAURET	Jeremy	MARTIN	Patrick
GUIZELIN	Stephane	LAVIGNE	Patrice	MARTIN	Julien
GUTIERREZ	Jose-Manuel	LE BRAS	Julie	MARTIN MUNOZ	Jérôme
HABBAK	Eddy	LE DOARE	Gilles	MARTINEZ	Joris
HACHOUMI	Yacine	LE PEN TOCHE	Laetitia	MARZOUK	Sarhane
HADJI	Sami	LE TENO	Patrice	MASSEL	Sebastien
HAUSER	Thomas	LEBEGUE	Johan	MATHERON	Olivier
HERMET	Jacques	LEFEBVRE	Maxence	MAY	Francois
HERNANDEZ	Gilles	LEGENDRE	Mickael	MAZARS	Michael
HOCQ	Remi	LEMAIRE	Julien	MELA	Christophe
HOLSTE	Lionel	LEMAITRE	Valentin	MELIS	Marco
HONORE	Fabien	LETELLIER	Sebastien	MERIAUX	David
IMBO	Julien	LEVENT	Julian	MERLATTI	Jerome
ISOARD	Nicolas	LEVREAUX	Gregory	MIGNOT	Christophe
JADE	Nicolas	LOGIOVINE	Nicolas	MIRA RABELO	Bruno
JARDIN	Patrick	LOPEZ	Nicolas	MITAINE	Abraham

HES
 SP
 OC SDP

n

Nom	Prénom	Nom	Prénom	Nom	Prénom
MONIOT	Julien	PETIT	Pierre	SABATIER	Cédric
MOREIRA DA COSTA	Antonio	PHILIP	Armand	SABRE	Jérémy
MORTICCIOLI	Aurelio	PIANI	Arnaud	SACRISTAN	Paul
MOSCIANI	Mathieu	PIARD	Dominique	SAINT-JORE	Frédéric
MOUROSQUE	Franck	PICCA	Yannick	SALIGA	Raphael
MOUSSAOUI	Fethi	PIGNATARO	Mickael	SAMIER	Julien
MURATORE	Laurent	PINTO	Thierry	SANCHEZ	Fanély
MYLIUS	Jerome	PIRET	Fabien	SANTUCCI	Romain
NAS DE TOURRIS	Maxime	PIRIS	Jean-Luc	SARALE	Damien
NEVADO	Bryan	PORTAS JOSIELOWSKI	William	SAULT	Geoffrey
NICODEME	Francis	PORTE	Stephane	SCAGLIA	Thierry
NICOLLE	Stephan	PRONO	Christophe	SCARLINO	Julien
NOUVET	Benjamin	PYRONNET	Hervé	SCHITTLY	Raoul
OBERTI	David	RAFFAELLI	Yann Richard	SERRIER	Aurelien
OCCELLI	Christophe	RAFFALLI	Damien	SILVESTRE	Anthony
OPIGEZ	Yves	RAVAUTE	Julien	SIRI	Romain
OTHMANI	Taib	RECOL	Eric	SOLER	Michael
PANSIER	Julien	REGA	Thierry	SORIA	Christophe
PAOLI	Patrice	RENAULD	Benjamin	SORIANO	Dominique
PAPIN	Jean Bruno	RENOUER	Gaetan	SPERTINO	Joel
PARISIO	Gilles	REYNAUD	Patrick	SPITERI	Clement
PARMA	Hervé	RIPERT	Anthony	STOJANOVSKI	Yannick
PARMENTELOT	Teddy	ROBERT	Valentin	STORCK	Christophe
PATISSIER	Nicolas	ROCHEGÛE	Samuel	SURELLE	Frédéric
PATTE	William	ROSSI	Sylvain	SUSSERET	Serge
PAYAN	Nicolas	ROUGET	Patrick	TACHI	Hocine
PEDEUX	Stephane	ROUSSEAUD	Sylvain	TAVERNARO	Laurent
PEREZ-VIDAL	Alexandre	ROUX	Claude	TAXY	Bernard
PERRET	Emmanuel	ROYER	Olivier	TESSIER	Guillaume
PERRIN	Nicolas	ROZAN	Christophe	TETART	Grégory
PERROT	Adrien	RUIZ	Patrice	TETART	Jérémy

TET S P
 OC SDP
 n

Nom	Prénom	Nom	Prénom	Nom	Prénom
THEODORE	Marc	TREGUER	Jerome	VIDOT	Lionel
THIELON	Christophe	TRAPIER	Clément	VIENNE	Stéphane
THOMAS	Benjamin	TRUCHET	Romain	VINACCIO	Brendon
THOMAS	Philippe	TUFFERY	Laura	VINCENT	Michael
TORRE	Jean-Marie	VALET	Florian	VISCONTI	Laurent
TOUCAS	Vincent	VANDEBUSSCHE	Mathieu	VOTANO	Pierre Antoine
TOULAÏGO	Vincent	VASSEUR	Valentin	WATY	Theophile
TOURE	Aly	VENDITTI	Jean-Marc	ZAMMIT	Philippe
TRAVERSA	Marina	VEZZANI	Thomas		

HES S P
 ac
 SDP
 n

Annexe 11: logement de fonction + astreinte

Nom	Prénom
ARNOULD	Pascal
BEJOT	Jean-François
NICOLAS	Pierre
PANGALLO	Florian

YES SP
n OC SDP

Annexe 12: remboursement des frais de téléphone

Nom Prénom	Nom Prénom
AGLIO Christian	GUIPPONI Gerald
AUTRAN Denis	GUIZELIN Stéphane
BASTIDE Alain	HOCQ Remi
BECQUET Dominique	ISOARD Nicolas
BELMONDO Nicolas	JADE Nicolas
BERNARD Nicolas	LEBEGUE Johan
BLANC Jean-Michel	LUCAS Bertrand
BROCARD Thomas	NICOLAS Pierre
DAVID Michel	OCCELLI Christophe
DE AGOSTINI Fabien	PARISOT Julien
DEPRET Quentin	PEION Alain
DESCOMBES Laurent	RENOUX Arnaud
DITTO Loïc	REYNAUD Patrick
ESTRADA Christophe	ROY Didier
FENASSILE Marc	STOJANOVSKI Yannick
FLEURY Benoît	STORCK Christophe
GARCIA Xavier	TESSIER Guillaume
GOBOU Gerald	VIGNE Fabrice
GOUY Yannick	

PRET SF
 ae
 n
 SDP

Annexe 13 : surprime annuelle d'astreinte

Nom	Prénom	Nom	Prénom	Nom	Prénom
AUTRAN	Denis	EL KAMEL	Samir	MURATORE	Laurent
BEJOT	Jean-François	FEKKAK	Khalid	MYLIUS	Jerome
BEN AMOR	Emir	FERRARI	Christophe	PAPIN	Jean Bruno
BENVENUTI	Robert	FEUILLARD	Christophe	PAYAN	Nicolas
BIALE	Stéphane	FIEVET	Sacha	PEDEUX	Stephane
BIENABE	Jérôme	FRANCISCI	Stéphane	PERRET	Emmanuel
BILYK	Olivier	GALTIER	Laurent	PERRIN	Nicolas
BLONDEL	Marc	GALVEZ	Ludovic	PIARD	Dominique
BOISSET	Sebastien	GERVAIS	Alain	PORTAS JOSIELOWSKI	William
BOOS	Olivier	GHENIOU	Bruno	RAFFALLI	Damien
BORGIA	Nicolas	GHEZZI	Georges	RAVAUTE	Julien
BOYER	Alexandre	GIACALONE	Jerome	ROUSSEAUD	Sylvain
BRONNIMANN	Frederic	GIACALONE	Jean Louis	ROYER	Olivier
BRULETTI	Alain	GILARDO	Louis	RUIZ	Patrice
CALVIN	Laurent	GIORDANO	Sebastien	SACRISTAN	Paul
CAPACCIONI	Jean-Charles	GIRODENGON	Maxime	SAMIER	Julien
CARDIX	Fabrice	HAUSER	Thomas	SANTUCCI	Romain
CHAIHLOUDJ	Ali	HERMET	Jacques	SORIA	Christophe
CHEIKHALI	Bechir	JOLY	Nicolas	SORIANO	Dominique
CHEVRIER	Nicolas	KISS	Christophe	SPITERI	Clement
CLUCHIER	Eric	LABOREL	Luc	SUSSERET	Serge
CONEJERO	Guillaume	LAMBERT	Pascal	TAXY	Bernard
COUHIN	Sylvain	LASKUS	Nicolas	THOMAS	Benjamin
COVIN	Jérémy	LETELLIER	Sebastien	TORRE	Jean-Marie
DAMERVAL	François	MAJRI	Omar	TOURE	Aly
DE MONTE	Jeremy	MANZONI	Yohan	TRAVERSA	Marina
DEBARBIERI	David	MARZOUK	Sarhane	VENDITTI	Jean-Marc
DELAGE	Sylvain	MAZARS	Michael	VIENNE	Stéphane
DEVEZE	Alain	MELA	Christophe	ZAMMIT	Philippe
DITTO	Loïc	MERIAUX	David		
DONATY	Allan	MIRA RABELO	Bruno		

TRES SP

R CC SDP

Annexe 14 : Salariés bénéficiant d'une prime annuelle exceptionnelle

Nom	Prénom
ABDOUL-RAHIMAN	Ravzi
BENET	Philippe
BENET	Valentin
DEBOOM	Julien
DUCLOS	Samuel
FERRERO	Roman
GAUTHIER	David
HOARAU	Freddy
LUCAS	Bertrand
MASSEL	Sébastien
PIRET	Fabien
VEZZANI	Thomas

n
PIRET S 1
OC *SDP*

Annexe 15

RECUEIL INTERVENTIONS RECURRENTES EN ASTREINTE ETABLISSEMENT MEDITERRANEE

TERRITOIRES	SERVICES OU SITES	NATURE DE L'ACTIVITE	FREQUENCE
Alpes Maritimes	STEP Allos	Injection réactifs et débouchage des coffes du traitement bio	1 fois par week-end pendant la période hivernale
	Service Montagne	Suite plantage LERNE: contrôle des courbes à la suite d'alarmes, interventions, retour à la normale	1 à 2 fois par week-end au moment des problèmes
	Usines Antibes, Cagnes et Vence	Connexion aux supervisions	2 fois/j le samedi et le dimanche (matin/soir)
	Usines Littoral Est	Connexion contrôle	
	Usines Littoral Ouest AEP	Suite plantage LERNE: connexion contrôle	Quotidienne
	Nautipolis	Intervention	Samedi matin
Alpes du Sud	Assainissement Ubaye	Dégrillage	1 par week-end
	Usines Gap	Connexion contrôle de niveau et de turbidité	Quotidienne
Estérel	STEP du Reyran	Prélèvements	Quotidienne
Golfe de Saint Tropez	Usine EP	Extraction boue	1x/week end en été
	Usines EU Ste-Maxime EU	Extraction boues	Parfois, 1x/week end en été
Provence	Sault	Connexion	Récurrent haute saison en fonction des circonstances
Var Provence Méditerranée	SUPME	heures de pilotage pour les électro usines afin de vérifier l'état des réseaux d'adduction et modifier les consignes de production en conséquence et limiter les appels sur défauts nocturnes.	we et jours fériés,

Fait le 23 mai 2022


 RES SP

 SP

