



UES Véolia Eau - Générale des Eaux

Flandres-Artois-Picardie



Arras le 27 décembre 2010.

Madame VIDALIS,

**Dans le cadre de la prochaine réunion des D.S portant principalement sur l'éventualité d'un accord sur le dossier "Astreinte", je vous invite à prendre connaissance des conditions de signature posées par la CGT :**

En pièce jointe, je vous joins l'inventaire CGT non exhaustif des organisations d'astreintes afin que vous mesuriez la complexité de celle-ci. Ces documents doivent vous permettre de mesurer nos revendications comme raisonnables.

**- Définition de l'astreinte :**

L'astreinte est destinée à permettre d'assurer tous les jours, 24 heures sur 24, la continuité du service au public, lequel doit toujours pouvoir compter sur la qualité, l'efficacité et la rapidité des interventions.

C'est une période, qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif et au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans un délai court. Le temps consacré à cette intervention est considéré comme du temps de travail effectif, y compris le temps de déplacement.

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

Par nature les travaux nécessitant une intervention durant l'astreinte sont des travaux urgents ne pouvant être différés ou reportés à l'heure de reprise du travail. Dans ces conditions, les interventions réalisées durant le temps d'astreinte interrompent le repos.

L'astreinte fait partie intégrante de notre métier.

**- Les niveaux d'organisation de l'astreinte :**

On peut identifier, dans une organisation cible de type astreinte descendante, 3 niveaux d'astreinte correspondant aux catégories suivantes :

**Article 2-1 - Le niveau « Responsable d'astreinte »**

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

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

## **Article 2-2 - Le niveau « Astreinte Intervention »**

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

## **Article 2-3 - Le niveau « Astreinte Télésurveillance ou Electromécanique ».**

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

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

### **- Principes de déroulement de l'astreinte**

L'astreinte est hebdomadaire.

Pour l'ensemble de l'Établissement FAP, elle débute un jour de semaine (Lundi à Vendredi à l'horaire définit par l'agence) et s'achève le même jour de la semaine suivante à l'horaire définit par l'agence.

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

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

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

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

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

### **- Indemnisation de l'astreinte :**

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

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

## **Indemnité de base :**

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

Cette indemnité se décompte en taux journaliers :

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

Soit un total de 9 taux pour une semaine complète.

Jours fériés tombant en semaine : **3 taux**

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

Concernant les 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> mai et 25 décembre, voir l'article "taux multiplicateur des jours fériés".

Au 01/01/2010, le taux journalier de l'indemnité de base est fixé pour toutes les sociétés à  
23,89 € bruts; soit  
215 € bruts pour une semaine type complète (9 taux)

### **- Indemnités complémentaires liées au type d'astreinte**

#### **- Indemnité complémentaire niveau « Responsable d'astreinte »**

Cette indemnité est versée en complément de l'indemnité de base, aux agents assurant l'astreinte de niveau « Responsable » telle que définie à l'article 2.1. Elle rémunère forfaitairement la prise de responsabilité, le temps passé à l'analyse de l'appel, la prise de décision.

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

Au 01/01/2010 Le taux journalier de l'indemnité complémentaire niveau « Responsable » est fixé à **3,33 € bruts** soit **30 € brut** pour une semaine type complète (9 taux).

Cette indemnité complémentaire n'est pas cumulable avec l'indemnité complémentaire de télésurveillance.

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

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

Elle rémunère forfaitairement le temps passé sur les divers outils nécessaires à la télésurveillance (alphapage, téléphone, ordinateur, minitel, PdA, etc...) pour notamment

acquitter les alarmes, analyser la situation, et prioriser les éventuelles interventions nécessitant un déplacement.

Au 01/01/2010 le taux journalier de l'indemnité complémentaire « télésurveillance » est fixé à **6,67 € bruts** soit **60 € bruts** pour une semaine type complète (9 taux).

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

#### **- Synthèse de l'indemnisation de l'astreinte**

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

	Intervention réseaux	Télésurveillance ou Electromécanique	Responsable
Indemnité de base	215	215	215
Complément "Responsable"			30
Complément "Télésurveillance"		60	non applicable
	215	275	245

- **Évolution 2012-2013 du montant d'astreinte** : A partir du 1er janvier 2012, l'indemnité de base passera de 215 € à 235 € et à 250 € au 1er janvier 2013.

- **Compensation des modifications des fréquences d'astreinte** : La CGT propose de compenser quelque soit l'ancienneté de l'agent à hauteur de 75% du montant d'astreinte (hors accessoires) la première année, 50% la deuxième et 30% la troisième année.

- **Prime annuelle complémentaire liée à la fréquence de la sujétion d'astreinte** : "surprime annuelle de fréquence d'astreinte"

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

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

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

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

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

- Chaque semaine complète d'astreinte de rang 14 à 17 donnera lieu à un versement d'une surprime de ? euros bruts /semaine (25% forfaitaire d'une semaine complète d'astreinte de base).

- Chaque semaine complète d'astreinte au-delà du rang 17 donnera lieu à un versement d'une surprime de ? euros bruts /semaine (50% forfaitaire d'une semaine complète d'astreinte de base).

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

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

### **- Taux multiplicateur des jours fériés :**

L'astreinte des 1er mai, 25 décembre et 1er janvier, même si ces jours tombent un Week-end, donnera lieu au versement de 4 taux de base au lieu de 3 prévus pour les autres jours fériés tombant en semaine.

### **- Dispositions relatives aux salariés les plus âgés**

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

#### **- « indemnité complémentaire senior »**

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

Le taux journalier de « indemnité complémentaire senior » est fixé à 15% du taux de base, soit au 01/01/2010 à ? € bruts soit ? € brutspour une semaine complète (9 taux).

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

Cette mesure prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le 57<sup>ème</sup> anniversaire du salarié.

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

Les parties reconnaissent que la possibilité d'aménager ou de quitter la sujétion d'astreinte est liée à l'organisation en place et ne doit pas avoir pour conséquence de modifier ou d'alourdir la sujétion pour les autres salariés.

Pour autant la Direction s'engage à étudier chaque demande de sortie ou d'aménagement de l'astreinte concernant des salariés âgés de 55 ans et plus effectuée dans le cadre suivant :

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

### **En ce qui concerne le repos hebdomadaire :**

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

Le RA sera calculé en fonction des règles suivantes :

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

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

Les parties conviennent que les heures supplémentaires d'intervention en astreinte pour les agents percevant un FHS seront traitées en heure supplémentaires, dès la première heure.

Les agents auront le choix d'imputer leurs heures supplémentaires en paiement ou en récupération.

Il est rappelé qu'il est formellement interdit de monter aux agents deux astreintes consécutives. L'agent doit bénéficier au moins d'une coupure du Week-end.

La CGT propose le doublement du taux "A" de l'accord insalubrité pendant les mois de décembre, janvier et février de chaque année. Par conséquent le taux passera de 2,08 € par jour travaillé à 4,16 € par jour travaillé.

Salutations.

Dominique **POLY**.  
DS CGT.