

# ACCORD D'ENTREPRISE DE LA REGIE EAU ET ASSAINISSEMENT DES TERRES TOULOISES

## ENTRE

La **Communauté de Communes Terres Toulaises**, établissement public de coopération intercommunale, disposant d'une régie eau et assainissement dotée de la seule autonomie financière administrée, sous l'autorité du Président de la Communauté de Communes Terres Toulaises et du Conseil Communautaire, par un Directeur ainsi qu'un Conseil d'Exploitation et son Président, dont le siège social est situé rue du Mémorial du Génie – CS 40325 Ecrouves – 54201 TOUL CEDEX, légalement représentée par Fabrice CHARTREUX, en sa qualité de Président,

Ci-après désignée « Régie »,

## D'UNE PART,

## ET

**Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement**, à savoir le comité social territorial de la Communauté de Communes Terres Toulaises, représenté par Maxime BOURHOVEN, en sa qualité de représentant du personnel titulaire disposant d'un mandat du comité social territorial pour signer l'accord,

## D'AUTRE PART,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Pour ses agents relevant d'un statut de droit privé, la Régie applique actuellement la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

Dans le cadre du service public industriel et commercial assuré par la Régie, un dispositif d'astreinte a été décidé par délibération 2019-06-14 en date du 5 décembre 2019, la Régie se référant à article 5 de la convention collective qui fixe les modalités d'application des astreintes inhérentes à l'activité et organisées pour assurer la continuité et la permanence du service et des installations propriétés de la Régie dans un objectif de sécurité maximale.

Les parties souhaitent rappeler la nécessité de garantir le respect d'un repos quotidien et hebdomadaire.

Mis en ligne le 19/12/2023 à 11h54

REÇU EN PREFECTURE  
le 19/12/2023

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-054-200070563-20231214-2023\_05\_21-

**Il est apparu nécessaire de compléter ces dispositions afin de les adapter à l'activité de la Régie et plus particulièrement de déroger au droit du repos quotidien de 11 heures afin d'organiser au mieux la reprise d'activité des salariés en astreinte comme l'autorise l'article L3131-2 du code du travail pour assurer la continuité du service et les réparations d'urgence.**

Les termes qui suivent ont été négociés en réunion du comité social territorial le 29 septembre 2023.

**Il a été convenu de ce qui suit :**

### **Article 1. Objet et portée de l'accord d'entreprise**

**Le présent accord d'entreprise a pour objet d'organiser les modalités d'application des périodes d'astreintes en fixant un droit au repos quotidien réduit comme le prévoit l'article L3131-2 du code du travail pour assurer la continuité du service et les réparations d'urgence.**

Les stipulations du présent accord se substituent à celles ayant le même objet et contenues dans la convention collective du 12 avril 2000 « EAU : Service et assainissement, numéro de brochure 3302 » dont relève la Régie et aux usages antérieurs en vigueur dans l'établissement.

### **Article 2 – Entrée en vigueur et durée de l'accord d'entreprise**

**Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

**Il est conclu pour une durée indéterminée.**

### **Article 3. Les Astreintes**

#### **Article 3-1 : Définition et Bénéficiaires**

3-1.1 : 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'établissement.

L'astreinte est une partie intégrante de l'activité de service public de l'eau et de l'assainissement, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale.

Mis en ligne le 19/12/2023 à 11h54

**REÇU EN PREFECTURE**

**le 19/12/2023**

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-054-200070563-20231214-2023\_05\_21-

3-1.2 : Tout salarié peut être soumis à des heures d'astreinte durant lesquelles, sans être sur son lieu de travail, il devra être en mesure d'assurer une assistance téléphonique et, si nécessaire, une intervention sur le territoire de la Communauté pour effectuer un travail au service de la Régie.

Sont concernés par les astreintes les salariés cadre ou non cadre dont l'obligation d'accomplir des astreintes est formalisée dans le contrat de travail.

### **Article 3-2 : Contrepartie**

La sujétion résultant de l'obligation de demeurer joignable et disponible pour répondre à une éventuelle demande de la part de la Régie afin d'effectuer le cas échéant une intervention fait l'objet de contrepartie. Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'astreinte, l'organisation et les moyens logistiques de celle-ci sont définis au niveau de l'établissement en tenant compte des contraintes particulières d'intervention.

3-2.1 : tout salarié concerné par l'astreinte recevra une compensation pécuniaire

Pour les agents relevant du droit privé, cette compensation est égale à ce jour à :

<b>Astreinte de décision :</b> semaine complète nuit week-end	300 €/brut forfaitaire 30 €/brut forfaitaire 150 €/brut forfaitaire
<b>Astreinte d'exploitation :</b> semaine complète nuit week-end	200 €/brut (interventions en sus) 20 €/brut (interventions en sus) 100 €/brut (interventions en sus)

Les compensations correspondantes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire global brut minimum annuel visé dans la convention collective.

Nota : pour les agents relevant du droit public, les compensations financières sont fixées réglementairement (décret n° 2015-415, arrêtés du 14 avril 2015 et arrêté du 3 novembre 2015).

3-2.2 : intervention d'exploitation pendant l'astreinte

Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre

sur le site et en revenir constituent du travail effectif.

Pour les agents en charge de l'exploitation, elles ouvriront droit en conséquence à rémunération dont le montant sera calculé, pour les agents de droit privé, sur la base du taux horaire majoré, de 25% pour les 8 premières heures effectuées, c'est-à-dire entre la 36<sup>ème</sup> heure et la 43<sup>ème</sup> heure. Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 50 % pour les heures suivantes, c'est-à-dire entre la 44<sup>ème</sup> heure et la 48<sup>ème</sup> heure.

Ces heures supplémentaires tiennent compte du nombre d'heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site et, le cas échéant, de trajet pour se rendre sur le site et en revenir.

Le taux horaire de référence sera déterminé sur la base du salaire mensuel brut de base du salarié concerné (référence indiciaire) pour une durée de travail théorique de 151,67 heures en moyenne par mois.

Pour l'astreinte de décision, le temps effectif de travail est compensé par le biais du forfait, en respectant les durées maximales de travail.

### 3-2.3 : d'intervention de nuit, de dimanche et de jours fériés

Pour les heures d'intervention de nuit, de dimanche et de jours fériés et sauf accord spécifique d'entreprise ou d'établissement, la convention collective de l'eau et de l'assainissement ne prévoit pas de majoration additionnelle mais le salarié de droit privé bénéficie, en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

Ainsi, le salarié bénéficie, en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué pour chaque heure travaillée :

- un dimanche
- entre 22 heures et 6 heures
- à l'occasion d'un jour férié

Ces heures récupérables sont créditées auprès de l'agent au sein d'un compteur mobilisable.

Ces récupérations concernent également les agents en charge de l'astreinte de décision dès lors qu'une intervention sur site s'avère nécessaire.

### **Article 3-3. : Organisation des Astreintes**

3-3.1 : Elle intervient en dehors des horaires de l'activité quotidienne du salarié désigné à cet effet, de 17 heures à 8 heures, selon un planning défini dans le cadre d'un service organisé établi par le Directeur de la Régie et dans les limites légales et réglementaires prévues pour ce type d'activité.

Une programmation des périodes d'astreinte et des salariés concernés sera établie en début d'année, affichée dans les locaux et portée à la connaissance de chaque salarié en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours ouvrés avant le début de la période de programmation.

**Une modification éventuelle de la programmation individuelle des heures d'astreinte sera portée à la connaissance du salarié concerné en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours ouvrés. Ce délai de prévenance pourra être réduit à un minimum de 8 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que le remplacement d'un salarié temporairement absent durant ses heures d'astreinte.**

Aucune astreinte ne pourra être programmée durant les congés payés des salariés concernés.

3-3.2 : Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre sur le site et en revenir devront faire l'objet de la part du salarié concerné de la remise d'un document écrit précisant le nombre d'heures et la nature du travail effectué durant l'assistance téléphonique et/ou l'intervention sur le site ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures de trajet.

Conformément aux articles R3121-2 et D3171-16 du Code du travail, les heures d'astreinte font l'objet de la part de l'employeur d'un document récapitulant mensuellement le nombre d'heures d'astreinte et leur compensation financière, tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'un an.

### **Article 3-4. : Repos quotidien et repos hebdomadaire**

3-4.1 : La période d'astreinte est prise en compte pour le calcul des durées maximales de travail, des durées minimales de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

Pour mémoire, les durées maximales de travail qui s'imposent aux salariés qui interviennent pendant une astreinte sont fixées à :

- 12 heures de travail effectif par jour

- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le cadre général prévoit que, si une intervention a lieu pendant l'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de celle-ci, de la durée minimale de repos continue (11 h pour le repos quotidien,  $24 + 11 = 35$  h pour le repos hebdomadaire).

**3-4.2 : Les parties décident de déroger au droit du repos quotidien de 11 heures afin d'organiser au mieux la reprise d'activité des salariés en astreinte comme l'autorise l'article L3131-2 du code du travail pour assurer la continuité du service et les réparations d'urgence des installations.**

Ainsi, le droit à repos entre deux périodes de travail pourra être porté à 9 heures au lieu de 11 heures (soit  $24 + 9 = 33$  h pour le repos hebdomadaire).

Si le salarié a été amené à intervenir pendant une durée ne lui permettant pas de respecter le temps de repos quotidien, ce temps de repos manquant devra être pris à la reprise de poste ou, exceptionnellement, le plus tôt possible dans la semaine qui suit l'intervention : la collectivité veillera à aménager son temps de travail prioritairement par la mobilisation des heures récupérables créditées afin qu'il puisse bénéficier des périodes de repos attendus.

En fin d'intervention, le cadre d'astreinte de décision indiquera l'heure de reprise du salarié d'astreinte d'exploitation.

#### **Article 4. Suivi de l'accord**

**En cas de difficultés d'application de l'accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente adressée par écrit à l'autre partie dans les 15 jours ouvrés suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.**

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune autre forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

## **Article 5. Révision de l'accord**

Chaque partie signataire peut en demander la révision conformément à l'article L2222-5 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée de propositions relatives aux points sujets à révision et donnera lieu à l'ouverture de discussions dans un délai de trois mois maximums à compter de la date de réception de ladite demande.

En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles, qui leur seront éventuellement substituées.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 15 jours ouvrés après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

## **Article 6. Dénonciation de l'accord**

L'accord peut être dénoncé, moyennant le respect d'un préavis de trois mois, dans les conditions prévues aux articles L2261-9 à L2261-12 du Code du travail.

**Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.**

**Dans ce cas, Régie et organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.**

A compter de l'expiration du préavis de dénonciation, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois.

## **Article 7 – Dépôt et publicité**

En application de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

En application de l'article R2262-2 et 3 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché sur chaque site de la Régie.

**Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés concernés par voie d'affichage et mis à disposition auprès du service des Ressources Humaines.**

**A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne nationale TéléAccords** (dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires).

**En outre, un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.**

**Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.**

**Fait à Ecrouves, le 19 décembre 2023,**

En 1 exemplaires originaux,

**Pour la Communauté de Communes Terres Toulaises,**

Fabrice CHARTREUX, en sa qualité de Président

**Pour les organisations syndicales représentatives dans l'établissement,**

Maxime BOURHOVEN, en sa qualité de représentant du personnel titulaire disposant d'un mandat du comité social territorial

Mis en ligne le 19/12/2023 à 11h54

REÇU EN PREFECTURE

le 19/12/2023

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-054-200070563-20231214-2023\_05\_21-