

**REGLEMENT RELATIF A L'ORGANISATION DES ASTREINTES DANS LES  
SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT DE LA COMMUNAUTE  
D'AGGLOMERATION DU NIORTAIS**

## Table des matières

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES.....	4
1. Objet du présent accord.....	4
2. Objectif de l’astreinte.....	4
3. Définition de la Période d’astreinte .....	4
TITRE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES CONCERNES PAR L’ASTREINTE ET AUX TYPES D’ASTREINTES .....	6
1. Les différents niveaux d’astreinte .....	6
a. Pour le service des Eaux du Vivier.....	6
b. Pour le service Assainissement.....	6
c. L’Astreinte de sécurité.....	7
2. Les salariés concernés par l’astreinte.....	7
TITRE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES A L’ORGANISATION DES ASTREINTES.....	9
1. Planification des astreintes .....	9
a. Dispositions générales.....	9
b. Modalités spécifiques au service Eau.....	9
c. Modalités spécifiques pour le Service Assainissement .....	9
2. Modifications du planning d’astreinte .....	9
a. Dispositions générales.....	9
b. Modalités spécifiques au service des eaux.....	10
c. Modalités spécifiques au service Assainissement.....	10
3. Délai de prévenance.....	10
4. Périodicité des astreintes .....	10
a. Dispositions générales.....	10
b. Dispositions spécifiques au service des Eaux .....	10
5. Obligations du salarié d’astreinte.....	11
6. Déroulement des interventions.....	11
a. Dispositions générales.....	11
b. Dispositions spécifiques à l’eau .....	12
7. Temps d’intervention .....	12
TITRE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS PENDANT L’ASTREINTE ....	13
1. Temps de travail .....	13
2. Temps de repos .....	13
TITRE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MOYENS MIS A DISPOSITION DES SALARIES D’ASTREINTE .....	15
1. Véhicule d’astreinte.....	15
2. Téléphone et moyens informatiques .....	15
3. Outils Matériel et Equipements de Protection Individuelle et collective .....	15

TITRE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA SECURITE DES SALARIES D’ASTREINTE.....	17
1. Prérequis de formation .....	17
2. Travail isolé.....	17
3. Travaux dangereux .....	17
TITRE 7 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INDEMNISATIONS DES ASTREINTES .....	18
1. Indemnisation fixe et forfaitaire.....	18
2. Indemnisation des heures d’intervention .....	18
TITRE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX SORTIES DU SYSTEME D’ASTREINTE.....	20
1. Les sorties temporaires .....	20
2. Les sorties définitives .....	20
TITRE 7 : DISPOSITIONS RELATIVES A L’ENTREE EN VIGUEUR ET A LA MODIFICATION DU REGLEMENT ASTREINTES.....	21
1. Entrée en vigueur du présent accord : Dépôt et Publicité .....	21
2. Durée de l’accord .....	21
3. Révision et dénonciation .....	21

## TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

### 1. Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités d'organisation matérielles des astreintes, ainsi que leurs modalités d'indemnisation pour les services d'Eau et d'Assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais. Il complète les modalités définies dans le règlement intérieur en vigueur et s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.3121-11 du Code du Travail qui dispose que cet accord « fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu ».

### 2. Objectif de l'astreinte

Les services d'eau et d'assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais, de par leurs missions de service public, organisent une astreinte afin de disposer de moyens d'interventions techniques 24h/24 et 7 j/7 qui permettent d'assurer la continuité permanente de leurs services sur l'ensemble du périmètre qu'ils desservent.

L'objectif des interventions d'astreinte est de :

- Résoudre tout problème susceptible de nuire à la bonne alimentation en eau potable des usagers ainsi qu'à la bonne collecte et au traitement des eaux usées qu'ils produisent en dehors des horaires habituels de travail, et ce par une organisation particulière décrite dans cet accord.
- Répondre à toute situation nécessitant une action de surveillance ou de mise en sécurité des infrastructures, installations et ouvrages gérés par les Services d'Eau et d'Assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais
- Prévenir toutes les autorités compétentes de situations de crise liées aux activités d'Eau et d'Assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais (Etat, services de secours, abonnés sensibles etc...)

Par nature, les interventions durant la période d'astreinte répondent à des travaux impérieux et urgents, ne pouvant être différés ou reportés à l'heure de reprise du travail. Aussi, les périodes d'astreinte ne doivent pas être utilisées pour des interventions programmées ou à caractère programmable.

### 3. Définition de la Période 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 » (Article L.3121-9 du Code du travail). L'astreinte couvre donc les jours et horaires non travaillés.

Compte tenu des moyens modernes de communication mis à la disposition des salariés d'astreinte pour accomplir cette mission, il n'est pas fait obligation au salarié de rester à son domicile. Le salarié reste libre d'avoir des occupations personnelles pendant l'astreinte dans le périmètre géographique défini par la collectivité et dans la limite d'un temps d'intervention de 1 heure.

Conformément au Code du travail, la période d'astreinte elle-même, hors périodes d'intervention, n'est pas considérée comme du travail effectif et est comptée dans le calcul des heures de repos légal.

En revanche, les interventions en astreinte sont considérées comme du travail effectif. A cet effet, font l'objet d'une rémunération dont les modalités sont précisées ci-après les interventions en astreinte :

- à distance (téléphoniques ou télé-interventions), sans déplacement sur site,
- sur site ; les temps de déplacement aller et retour étant comptabilisés comme temps de travail effectif également.

Enfin, la période d'astreinte est incompatible :

- avec les congés, sauf cas particulier et sur accord de la Direction et/ou de l'encadrement
- avec les formations sauf si la durée et le lieu de formation sont compatibles avec la tenue de l'astreinte et sur autorisation de la Direction
- avec les autres absences, sauf cas particulier et sur accord de la Direction et/ou de l'encadrement

## TITRE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES CONCERNES PAR L'ASTREINTE ET AUX TYPES D'ASTREINTES

### 1. Les différents niveaux d'astreinte

#### a. Pour le service des Eaux du Vivier

Les différents niveaux d'astreinte mis en place par le service des Eaux du Vivier de la Communauté d'Agglomération du Niortais sont les suivantes :

- **L'Astreinte Cadre** : elle reçoit les appels téléphoniques arrivant sur le numéro spécifique communiqué aux usagers et au personnel d'astreinte. Elle décide des moyens à mobiliser pour rétablir la continuité du service. En cas de crise, elle alerte les autorités compétentes. Au besoin, elle se déplace sur site.
- **L'Astreinte « Usine et installations de traitement »** : elle est déclenchée majoritairement par les systèmes de télésurveillance présents sur les installations de traitement de l'eau potable, et dans certains cas, par l'astreinte cadre. Elle a vocation à établir un diagnostic de la situation et à rétablir le service dans la mesure de ses possibilités, soit à distance lorsque c'est possible, soit en se rendant physiquement sur le site concerné. Une visite de contrôle de l'usine est obligatoire chaque jour non travaillé dans le cadre de cette astreinte.
- **L'Astreinte « Réseau »** : elle est déclenchée par l'astreinte cadre. Elle a vocation à se rendre sur le site communiqué (chez un usager ou sur le domaine public) par l'astreinte cadre afin de rétablir le service dans la mesure de ses possibilités. Chaque semaine, 2 salariés sont programmés dans le roulement d'astreinte, avec de préférence :
  - Un profil « Plombier »
  - Un profil « Travaux publics » (titulaire des habilitations, des permis et des autorisations de conduite d'engins nécessaires à la réalisation des travaux)

#### b. Pour le service Assainissement

Les différents niveaux d'astreinte mis en place par le service d'Assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais sont les suivantes :

- **L'Astreinte Cadre** : Elle reçoit les appels téléphoniques arrivant sur le numéro spécifique communiqué aux usagers et au personnel d'astreinte. Elle a vocation à se déplacer sur site, analyser la situation et décider des moyens à mobiliser pour rétablir la continuité du service si elle ne peut résoudre seule la situation. En cas de crise, elle alerte les autorités compétentes. L'astreinte cadre peut également recevoir des alarmes envoyées par les systèmes de télésurveillance lorsqu'elles n'ont pu être traitées par le niveau d'astreinte « électromécanicien ».
- **L'Astreinte « Electromécaniciens »** : Elle est déclenchée majoritairement par la télésurveillance, et dans certains cas par l'astreinte cadre. Elle a vocation à établir un diagnostic de la situation et à rétablir le service dans la mesure de ses possibilités, soit à distance lorsque c'est possible, soit en se rendant physiquement sur le site concerné. Un contrôle des installations est obligatoire le samedi, à minima à distance, dans le cadre de cette astreinte. Lorsqu'elle ne peut rétablir seule la situation, l'astreinte « électromécanicien » prévient l'astreinte cadre qui se déplace alors, évalue la situation et détermine les moyens à mobiliser.

- **L'Astreinte « Egoutiers »** : Chaque semaine 2 salariés sont programmés dans le roulement d'astreinte :
  - Un profil « Station d'Épuration » (STEP)
  - Un profil « Réseau »

Le salarié d'astreinte exploitation « Egoutier – réseau » est mobilisé par l'astreinte Cadre. Il a vocation à se rendre sur le site identifié afin de rétablir le service dans la mesure de ses possibilités. Il se déplace toujours en binôme avec le salarié d'astreinte exploitation « Egoutier – STEP ».

Le salarié d'astreinte exploitation « Egoutiers – STEP » est mobilisé par l'astreinte Cadre :

- Soit en renfort de l'astreinte « électromécaniciens », lorsque cette dernière ne peut rétablir la situation seule et que le l'astreinte Cadre juge nécessaire de le faire intervenir après s'être déplacé.
- Soit, de manière systématique, en doublon du salarié d'astreinte « Egoutier – Réseau » pour intervenir sur le réseau.

Par ailleurs, une visite de contrôle de la station d'épuration est obligatoire le dimanche dans le cadre de cette astreinte.

### **c. L'Astreinte de sécurité**

Les astreintes Cadre des services Eau et Assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais peuvent déclencher une astreinte de sécurité. Elle a vocation à intervenir en cas d'alerte, de crise, de menace, d'incident ou à la demande des autorités lorsque les exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent. Elle permet de garantir la continuité du service en cas d'incident grave ou multiple et d'effectuer toute opération relevant de la sécurité civile ou de la sécurité sanitaire. Le salarié d'astreinte de sécurité n'est appelé à intervenir qu'en deuxième intention, lorsque l'astreinte d'exploitation se trouve dans l'impossibilité de faire face à la situation.

## **2. Les salariés concernés par l'astreinte**

Seuls les salariés ayant un minimum de 6 mois d'activité dans le service leur permettant de justifier de l'expérience et des compétences indispensables à l'exercice des missions dans le cadre de l'astreinte, pourront intégrer le dispositif, sauf cas particulier, sur accord de la Direction.

Les salariés susceptibles d'assurer des astreintes d'exploitation sont identifiés par la Direction, qui doit notamment s'assurer au préalable que le salarié :

- maîtrise les techniques d'intervention nécessaires dans le cadre de l'astreinte ;
- dispose des habilitations nécessaires pour effectuer les interventions sur les sites, ouvrages et équipements relevant de son périmètre d'astreinte ;
- connaisse les équipements, sites et ouvrages sur lesquels il est susceptible d'intervenir ;
- soit en possession de ses pleines capacités pour effectuer les interventions nécessaires, et qu'il ne soit pas notamment déclaré inapte à l'astreinte par la médecine du travail ;
- soit en possession d'un permis de conduire en cours de validité sur le territoire français s'il doit effectuer des interventions sur site nécessitant des déplacements en véhicule.

En cas de besoin, l'employeur mettra en place les formations nécessaires.

Les salariés susceptibles d'assurer des astreintes Cadre sont également identifiés par la Direction, qui doit s'assurer au préalable que le salarié a bien connaissance de l'organisation et de la gestion de l'exploitation des installations d'eau potable et/ou d'assainissement.

Les salariés ne montant pas de façon habituelle l'astreinte, pourront, pour des circonstances exceptionnelles (maladie, conditions climatiques, pandémie, sinistres importants ...) être appelés en astreinte. Dans ce cas, le salarié d'astreinte sera désigné, au vu de la compétence indispensable à pourvoir. Le volontariat sera préféré dans un premier temps. Les heures d'intervention passées seront indemnisées de la même manière que les autres salariés en astreinte.

Un salarié non prévu dans le dispositif d'astreinte initialement peut formuler une demande d'intégration dans le roulement auprès de la Direction. Les demandes seront étudiées au cas par cas.

Lors de son embauche ou d'une mobilité interne, le salarié est informé dans son contrat de travail et dans sa fiche de poste que son cadre d'emploi ou son poste est soumis à l'obligation d'astreinte. Le salarié se verra, à cette occasion, remettre un exemplaire du présent accord.

## TITRE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DES ASTREINTES

### 1. Planification des astreintes

#### a. Dispositions générales

L'astreinte est organisée sur le principe d'un roulement hebdomadaire de 7 jours consécutifs, qui ne coïncident pas nécessairement avec une semaine civile (lundi au dimanche), mais qui peuvent être à cheval sur deux semaines civiles. En l'absence de consignes contraires données par la direction, le passage entre deux astreintes s'effectue le vendredi matin à 8h.

L'organisation proposée doit veiller :

- A respecter une bonne articulation entre les contraintes de service et la vie privée des salariés
- A une répartition la plus équitable possible du nombre d'astreintes, des jours fériés et des ponts entre les différents salariés concernés par les astreintes

Une semaine d'astreinte doit être tenue préférentiellement par un seul et même salarié. Les astreintes partagées peuvent être autorisées de manière exceptionnelle pour faire face à un empêchement majeur, après accord de la hiérarchie.

Par principe, un même salarié ne peut effectuer deux semaines d'astreinte consécutives sauf cas exceptionnel, sur volontariat du salarié concerné et sur accord de la Direction.

L'encadrement est responsable du respect de ces règles et de ces principes.

#### b. Modalités spécifiques au service Eau

L'astreinte est assurée, à tour de rôle, par les salariés désignés suivant un calendrier semestriel diffusé aux personnes concernées :

- Au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre pour le premier semestre et la période estivale (soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août) de l'année suivante
- Au plus tard le 15 juin pour le second semestre et le mois de janvier (soit du 1<sup>er</sup> septembre au 31 janvier) de l'année en cours

#### c. Modalités spécifiques pour le Service Assainissement

L'astreinte est assurée, à tour de rôle, par les salariés désignés suivant un calendrier annuel allant du 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours à la fin de la première semaine de l'année suivante.

### 2. Modifications du planning d'astreinte

#### a. Dispositions générales

Une fois la planification arrêtée, et le calendrier des astreintes diffusé, des modifications pourront être observées pour prendre en compte des remplacements rendus nécessaires.

Les salariés concernés peuvent de façon exceptionnelle s'échanger entre collègues des périodes d'astreinte après avoir recherché l'accord de leur responsable qui informera ensuite le service RH et le responsable d'astreinte.

En cas de circonstances exceptionnelles (maladie, évènement grave, imprévu, sortie du roulement d'astreinte, conditions climatiques, pandémie...) le planning pourra être revu.

Enfin, un renfort d'astreinte pourra également être mis en place pour permettre la mobilisation de salariés plus nombreux dans certains cas particuliers. La direction s'engage dans ce cas précis à informer le CST et recueillir son avis dès la réunion suivante. Les modifications concernées par cette disposition ne sont que celles entraînant un changement important et durable de l'organisation d'astreinte.

Quels que soient les motifs des modifications, le planning sera actualisé régulièrement par la Direction pour les prendre en compte et diffusé aux salariés (par mail ou affichage dans les services).

#### **b. Modalités spécifiques au service des eaux**

Le « don » d'astreinte est toléré dans la limite du raisonnable. La demande doit être préalablement validée par la Direction. Dans tous les cas, le don d'astreintes ne peut aboutir à une situation, où le salarié ne monte pas le nombre d'astreintes minimum qui lui est imposé sur l'année.

Lorsque les semaines comprennent un jour férié le vendredi ou un pont, la prise d'astreinte habituellement effectuée le vendredi matin 8h pourra être décalée, après accord entre les différents niveaux d'astreinte et la Direction.

#### **c. Modalités spécifiques au service Assainissement**

Lorsque les semaines comprennent un jour férié le vendredi, le changement d'astreinte s'opère le jeudi soir. Lorsque les semaines comprennent un pont « obligatoire », la prise d'astreinte s'effectue de manière habituelle le vendredi matin, et le personnel d'astreinte se voit délivrer une dérogation pour travailler normalement. Aucun RTT ne lui sera retiré.

### **3. Délai de prévenance**

En cas d'indisponibilité imprévue du salarié d'astreinte (maladie, accident, évènement grave et imprévu...), l'indemnité d'astreinte sera majorée de 50 % si le salarié remplaçant est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.

Il en est de même pour les salariés mobilisés en renfort d'astreinte lors de circonstances particulières.

### **4. Périodicité des astreintes**

#### **a. Dispositions générales**

Afin de veiller à respecter, dans la mesure du possible, la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, il est préconisé que la période d'astreinte ne puisse pas se reproduire plus d'une semaine sur 4 en moyenne sur l'année, sauf cas exceptionnels, sur accord de la Direction.

#### **b. Dispositions spécifiques au service des Eaux**

Un minimum d'astreinte obligatoire sera défini chaque année par la Direction, pour les différents niveaux d'astreinte en fonction de l'effectif concerné.

## 5. Obligations du salarié d'astreinte

Pendant les périodes où le salarié est d'astreinte, le salarié n'est pas tenu de rester à son domicile, mais il doit rester dans le périmètre d'habitation défini par la direction afin de pouvoir rejoindre le plus rapidement possible le site d'intervention.

Le délai entre l'appel de l'utilisateur ou l'alarme et la présence sur le site de l'intervention, qui peut se situer en tout point du territoire desservi, est fixé à 1h.

Un rendez-vous avec un riverain peut également être fixé, auquel cas le salarié d'intervention devra être ponctuel.

Il est tenu de rester joignable à tout moment, d'être disponible pour toute intervention, qu'elle nécessite un déplacement ou non, d'être en pleine possession de ses capacités et de pouvoir partir sans délai pour rejoindre le lieu de l'intervention.

Le salarié en astreinte est tenu de respecter l'ensemble des procédures et consignes en vigueur liées à l'astreinte et aux interventions (respecter le règlement intérieur applicable pendant les périodes d'intervention d'astreinte, les consignes de sécurité, les modalités de déplacement, les obligations de reporting et de déclaration des heures réellement effectuées...).

Lorsqu'un salarié astreint déménage (changement d'adresse de résidence), il doit en informer sa hiérarchie. Lorsque ce déménagement se traduit par un éloignement du lieu de résidence par rapport au périmètre d'intervention, la hiérarchie se réserve le droit de demander au salarié de loger dans le périmètre d'astreinte lorsqu'il y est soumis.

## 6. Déroulement des interventions

### a. Dispositions générales

En dehors des heures d'ouverture des bureaux, les usagers (ou tout autre interlocuteur) sont invités à contacter les numéros de l'astreinte Cadre « eau » ou « assainissement » (notifiés sur leur facture) selon le motif de leur appel.

L'astreinte Cadre fait une première évaluation de la situation puis contacte, si nécessaire, le salarié d'astreinte d'exploitation « réseaux » concerné pour qu'il intervienne.

Dans le cas où une intervention sur la voie publique est nécessaire ou en cas de difficultés particulières, le salarié appelle l'astreinte Cadre pour conseil, assistance et aide à la gestion de la situation.

Seule l'astreinte Cadre sera habilitée à mobiliser le renfort dans le cadre de l'astreinte d'exploitation « réseaux » (autre personnel d'astreinte de l'entreprise ou prestataires extérieurs).

Une fois l'intervention achevée, les salariés doivent rappeler l'astreinte Cadre pour confirmer le bon déroulement de l'intervention, et préciser le temps que cette dernière a nécessité afin que ces informations soient consignées dans le registre prévu à cet effet.

Pour ce qui concerne les astreintes d'exploitation « usine et ouvrages eau potable » et « usine et ouvrages assainissement », les alarmes des télé-surveillances sont renvoyées directement sur les portables d'astreinte des salariés concernés. Le salarié prend connaissance de l'appel et le traite. Il se rend sur place si nécessaire et assure l'intervention adaptée.

Lorsque les salariés d'astreinte « usine et ouvrages » des services d'eau ou d'assainissement ne sont pas en mesure d'assurer seul l'intervention, ils peuvent contacter l'astreinte Cadre de leur secteur qui définira avec eux les renforts à mobiliser (après s'être éventuellement déplacé).

## **b. Dispositions spécifiques à l'eau**

L'astreinte Cadre pour le service des Eaux n'est pas tenue de se déplacer systématiquement (exemple : ouverture contrat) contrairement à l'astreinte Cadre de l'Assainissement. Toutefois, quelles que soient les circonstances, si l'opération le justifie (ex : travaux dangereux), l'astreinte Cadre doit être en mesure de se rendre sur le site de l'intervention.

## **7. Temps d'intervention**

Les durées d'intervention en astreinte sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles sont décomptées :

- De la prise d'appel jusqu'au retour au domicile du salarié si l'intervention nécessite un déplacement : la durée d'intervention prend donc en compte le temps d'intervention ainsi que les déplacements aller et retour entre le lieu d'intervention et le domicile du salarié.
- De la prise d'appel à la fermeture de la session informatique dans le cas où l'intervention se fait à distance

## TITRE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS PENDANT L'ASTREINTE

### 1. Temps de travail

L'organisation de l'astreinte doit se faire en respectant les contraintes légales et notamment celles relatives à la durée du travail. Elle doit donc veiller à garantir aux salariés, au cours de la semaine civile concernée :

- D'une durée maximale de travail effectif journalier de 10 heures (Article L.3121-18 du Code du Travail).
- D'une durée maximale de travail effectif hebdomadaire de 48 heures (Article L.3121-20 du Code du Travail).
- D'une durée de travail effectif de 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (Articles L.3121-23 du Code du Travail).
- D'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour toute période minimale de six heures de travail effectif (Article L.3121-16 du Code du Travail).

Dans le cas des interventions en astreinte, qui par nature sont « des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour, organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement », les dérogations suivantes peuvent s'appliquer :

- La durée maximale journalière de travail effectif pourra ponctuellement être portée à 12h dans le respect des limites hebdomadaires (Article L. 3121-19 du Code du Travail)
- La durée maximale hebdomadaire de travail effectif pourra être de 48 heures pour chacune des semaines civiles comprenant une période d'astreinte (Article L.3121-20 du Code du Travail).

Les cadres d'astreintes doivent veiller au respect de la durée de travail. A ces fins, ils pourront adapter l'organisation de leur astreinte en faisant appel en priorité à un autre salarié d'astreinte.

### 2. Temps de repos

L'organisation de l'astreinte doit se faire en respectant les contraintes légales et notamment celles relatives aux temps de repos. Elle doit donc veiller à garantir aux salariés :

- Une durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives (Article L.3131-1 du Code du travail).
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien soit, 35 heures (Article L.3132-2 du Code du Travail).

Cependant, les interventions en astreintes peuvent conduire à déroger à cette règle au motif que, par nature, elles sont imprévisibles et ont un caractère d'urgence et d'exception (Articles D.3131-1 et D.3131-4 du Code du Travail). Cette dérogation au repos quotidien est possible à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés (Article D.3131-2 du Code du Travail).

Ainsi, afin d'assurer la santé et la sécurité au travail des salariés qui auraient été amenés à réaliser un nombre important d'interventions, ou des interventions longues, durant leur période d'astreinte, la Direction veillera à aménager leur temps de travail pour qu'il puisse bénéficier d'une période de repos suffisante.

Des repos dit physiologique sont donc mis en place suite à des interventions sur certains créneaux horaires et sous certaines conditions :

- Lorsque le salarié intervient d’astreinte entre 17h00 et 23h30, sa reprise de poste s’effectuera le lendemain matin 8h00 mais, il bénéficiera d’un repos compensateur égal au repos éventuellement supprimé (soit la différence entre le temps de repos journalier règlementaire de 11 heures et le temps de repos dont il aura réellement bénéficié). Ce repos compensateur sera pris à la fin de la période d’astreinte.
- Lorsque le salarié intervient d’astreinte entre 23h30 et 6h (pendant la durée habituelle du sommeil) :
  - Et qu’il a déjà bénéficié de son temps de repos quotidien de 11h, il reprendra son travail normalement à 8h00
  - Et qu’il n’a pas bénéficié de son repos quotidien de 11h, il prendra ce repos quotidien en intégralité à la suite de son intervention. Toutefois dans le cas où la prise de repos conduirait le salarié à reprendre le travail entre 11h et 12h ou entre 16h et 17h, l’heure restante sera accordée par la Direction.

Les cadres d’astreinte sont responsables du respect des périodes de repos légales et réglementaires des salariés d’astreinte « exploitation ». Aussi, en fin d’intervention, l’astreinte Cadre doit indiquer l’heure de reprise du salarié ainsi que sa propre heure de reprise aux responsables dont ils dépendent respectivement.

Les salariés d’astreinte « usine et ouvrages » intervenant indépendamment de l’astreinte Cadre devront avertir ce dernier en cas d’interventions nocturnes générant un report de leur heure d’embauche, afin qu’il puisse faire le relai d’information au responsable dont ils dépendent.

Enfin, le salarié, quel que soit son niveau d’astreinte, dont le repos hebdomadaire de 35 heures a été suspendu bénéficie également d’un repos compensateur d’une durée égale au repos supprimé. Ce repos compensateur sera obligatoirement pris dans le prolongement immédiat du week-end, ce qui conduira à une reprise différée du poste de travail.

Ces dispositions s’appliquent aussi bien pour les astreintes « terrain » que pour les astreintes Cadre. Toutefois, ne rentrent pas dans le décompte du temps de repos :

- Les visites obligatoires programmées des installations (usine de traitement d’eau potable et Station d’épuration principale) pendant les week-end
- Les appels ponctuels reçus en journée par l’astreinte Cadre qui ne nécessitent aucun déplacement.

## TITRE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MOYENS MIS A DISPOSITION DES SALARIES D'ASTREINTE

### 1. Véhicule d'astreinte

Le salarié, durant sa période d'astreinte, doit disposer d'un moyen de transport lui permettant d'intervenir dans les conditions requises. L'entreprise mettra donc à sa disposition un véhicule adapté pendant toute la durée de l'astreinte, équipé de la signalisation réglementaire afférente aux véhicules d'intervention sur domaine public.

Le véhicule d'astreinte peut être utilisé pour les déplacements professionnels, les trajets quotidiens entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que pour les déplacements personnels dans la limite des activités quotidiennes. Chaque salarié astreint devra par ailleurs renseigner dans le registre prévu à cet effet, le kilométrage du véhicule au début de la prise d'astreinte et à la fin.

Il est par ailleurs rappelé que l'utilisation des véhicules est soumise au respect en toute circonstance du code de la route.

Les services Eaux et Assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais assurent les véhicules de manière à ce que le conducteur et les passagers soient assurés. De manière générale, l'utilisation du véhicule personnel du salarié sur une intervention durant la période d'astreinte n'est pas autorisée, elle n'est donc, par défaut, non couverte par l'assurance de l'employeur. Toutefois, à titre exceptionnel, un salarié qui souhaiterait utiliser son véhicule personnel sur une intervention devra au préalable demander l'accord de la Direction et justifier d'une assurance personnelle couvrant les déplacements professionnels.

### 2. Téléphone et moyens informatiques

Chaque salarié effectuant l'astreinte sera équipé durant cette période du matériel de communication lui permettant d'assurer la sujétion d'astreinte et être joignable à tout moment. Pour ce faire, un téléphone portable pour recevoir les appels et/ou les alarmes en provenance des superviseurs et les acquitter est remis aux salariés d'astreinte. L'appareil et l'abonnement sont à la charge de l'entreprise.

Le salarié doit en revanche veiller à ce que le téléphone d'astreinte soit allumé, chargé et relié au réseau cellulaire.

Les salariés d'astreinte « usine et ouvrages » amenés à faire des interventions à distance sur du matériel informatique sont équipés des outils nécessaires pendant la période d'astreinte. Un ordinateur portable permettant d'accéder à distance aux superviseurs pour contrôler les procédés (visualisation des états, contrôle des équipements, réglages, diagnostic...) est donc également mis à leur disposition.

Les salariés d'astreinte Cadre disposent également d'un ordinateur portable embarquant l'ensemble des plans du territoire desservi.

L'utilisation du téléphone et des moyens informatiques dans le cadre de l'astreinte est soumise aux règles fixées par la Charte informatique établie par la Direction des Services Informatiques de la Communauté d'Agglomération du Niortais. L'usage de ce matériel à des fins personnelles est interdit.

### 3. Outils Matériel et Equipements de Protection Individuelle et collective

Les salariés d'astreinte disposent du matériel, des outils et des équipements de protection individuelle et collective nécessaires aux interventions qu'ils peuvent être amenés à effectuer.

Matériel et outillage sont placés sous la responsabilité des salariés d'astreinte qui doivent remettre, en fin de période d'astreinte, le matériel mis à sa disposition, en bon état de marche et de propreté. Les salariés d'astreinte doivent également impérativement porter leurs équipements de protection individuelle pendant les interventions concernées, conformément aux instructions en vigueur. Enfin, lorsque le salarié d'astreinte est équipé d'un « dispositif d'alerte travailleurs isolés » (ou DATI), il doit systématiquement le déclencher lorsqu'il part en intervention seul et l'éteindre dès son retour à domicile.

### 1. Prérequis de formation

Pour pouvoir intégrer le dispositif d'astreinte, chaque salarié doit avoir suivi un certain nombre de formations obligatoires dites de sécurité de la liste non-exhaustive suivante, susceptible d'évoluer avec la réglementation :

- Travail en Hauteur
- Travail en Espaces confinés
- Sauveteur Secouriste du travail
- Autorisation d'intervention à proximité des réseaux
- Habilitation électrique adéquate selon le niveau d'astreinte
- Autorisations de conduite d'engins...
- Manipulation des bouteilles de chlore et port de l'Appareil Respiratoire Isolant (ARI)

D'autre part, chaque salarié nouvellement embauché est informé des risques liés aux interventions sur les sites exploités : risque électrique, risque chimique, risque gaz, bruit, les espaces confinés.

Lorsque des nouveaux procédés ou équipements sont mis en œuvre, une présentation des dispositifs de sécurité est également réalisée par l'employeur.

### 2. Travail isolé

Dans le cadre de ses interventions, le salarié d'astreinte peut être amené à se déplacer seul sur des sites isolés des services Eau et Assainissement de la Communauté d'Agglomération du Niortais au niveau desquels il ne peut ni être vu, ni entendu.

Le travail en binôme sur ce type d'interventions est à privilégier. En cas d'impossibilité, le salarié devra être équipé d'un Dispositif d'Alerte pour Travailleur Isolé (DATI). Il devra s'assurer, avant son départ, que le DATI est bien opérationnel et le maintenir actif jusqu'à la fin de l'intervention et son retour à domicile. Il devra également tenir l'astreinte Cadre informée de la bonne réalisation et de la fin de l'intervention.

Le choix d'une intervention seul avec DATI, ou à deux salariés d'astreinte, revient l'astreinte Cadre. Ce choix ne peut en aucun cas se soustraire aux obligations réglementaires relatives aux travaux dangereux.

### 3. Travaux dangereux

Dans le cadre de ses interventions, le salarié d'astreinte peut être amené à exécuter des tâches relevant de la liste des travaux dangereux fixée par la réglementation (Arrêté du 19 mars 1993).

En aucun cas, ces interventions ne doivent être réalisées seul. L'appui d'un autre salarié d'astreinte doit impérativement être sollicité et les opérations devront être coordonnées par l'astreinte Cadre.

## TITRE 7 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INDEMNISATIONS DES ASTREINTES

### 1. Indemnisation fixe et forfaitaire

Les salariés qui effectuent des astreintes bénéficient, en contrepartie, d'une indemnisation destinées à compenser la sujétion proprement dite qui consiste à être joignable à toute heure et être en mesure d'intervenir en cas d'urgence.

La contrainte liée à cette sujétion est identique quel que soit le niveau d'astreinte concerné ou le statut (public ou privé) du personnel. Les montants d'indemnisation sont donc basés sur la réglementation propre à la fonction publique territoriale (Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement). Aussi, pour chaque niveau d'astreinte, quel que soit le statut (public ou privé) du personnel, les indemnités retenues sont les suivantes :

PERIODE D'ASTREINTE	INDEMNISATION (€ BRUT)
Semaine d'astreinte complète	159,20 €
Nuit	10,75€ (ou 8,60€ si astreinte inférieure à 10h)
Samedi ou jour de récupération	37,40 €
Dimanche ou jour férié	46,55 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20€

Les montants des indemnités sont majorés de 50% si le salarié est prévenu moins de 15 jours avant la date de réalisation des astreintes.

De même, les salariés qui ne sont pas d'astreinte, mais qui seraient amenés à intervenir exceptionnellement en renfort à la demande l'astreinte cadre, percevront, en plus des heures d'intervention, une indemnité d'Astreinte égale au taux journalier multiplié par le nombre de jours d'intervention et majorée de 50%.

La réactualisation de ces taux est effectuée à minima sur la base des augmentations générales prévues par la réglementation en vigueur concernant les astreintes dans la fonction publique territoriale.

### 2. Indemnisation des heures d'intervention

Sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés en tant que tel :

- La durée de l'intervention en elle même
- Le temps de trajet aller-retour entre le lieu de l'intervention et le domicile du salarié lorsqu'un déplacement est nécessaire,

La rémunération des heures d'intervention se fait par tranche de 30 minutes, toute tranche entamée étant due.

L'ensemble des heures effectuées durant le temps d'astreinte donnent lieu à une compensation pécuniaire ou un repos prévu conformément :

- à l'article 5.4.2.1 de la Convention Collective (IDCC 2147) pour les salariés de droit privé (et repris dans l'accord d'établissement).
- au Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour le personnel de droit public

## TITRE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX SORTIES DU SYSTEME D'ASTREINTE

### 1. Les sorties temporaires

Le salarié ayant perdu temporairement les capacités d'effectuer l'astreinte, du fait notamment :

- De la perte, pour une durée déterminée son ou ses permis nécessaires à la réalisation des interventions en période d'astreinte
- D'une inaptitude partielle et à durée limitée prescrite par le médecin de prévention

Sera exempté de la sujétion d'astreinte temporairement.

Dans le cas d'une inaptitude médicale temporaire, l'avis du médecin devra mentionner expressément les raisons suspendant l'activité d'astreinte ainsi que sa durée.

A l'issue de cette période, et après validation du médecin du travail soit le salarié sera réintégré dans le roulement de l'astreinte habituel soit il sortira définitivement de l'astreinte (voir Titre 6 Article 2 du présent accord).

Pendant cette période de suspension de l'astreinte, le salarié ne bénéficie pas d'éléments de rémunération liés à l'astreinte.

### 2. Les sorties définitives

L'employeur peut prononcer une sortie définitive du salarié du roulement d'astreinte dans la situation où ce dernier présente une inaptitude à assurer l'astreinte qui serait ou deviendrait définitive après décision de la médecine du travail.

## TITRE 7 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENTREE EN VIGUEUR ET A LA MODIFICATION DU REGLEMENT ASTREINTES

### 1. Entrée en vigueur du présent accord : Dépôt et Publicité

Le présent accord a été soumis pour avis aux membres du Comité Social Technique au cours de la réunion du **(date)**.

En tant qu'annexe au Règlement intérieur, les avis émis par ces instances ont été adressés à la Direction Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) en même temps que 2 exemplaires du présent accord.

Cet accord a également été déposé en 2 exemplaires au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Niort le ..... **(date)** et affiché dans les locaux dans un même temps conformément aux dispositions du Code du Travail (Articles L2231-5, L2231-6 et D2231-2)

Le présent accord entrera en vigueur dans un délai d'un mois suivant son dépôt à l'Inspection du travail, soit le **(date)**. Il annule et remplace tous accords antérieurement en vigueur dans l'entreprise.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires et annexé au règlement intérieur.

### 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### 3. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant. Tout avenant de révision sera négocié et conclu dans les mêmes conditions que l'accord, en application des dispositions de l'Article. L.2261-7-1 du Code du travail.

L'une ou l'autre des parties signataires (organisations syndicales ou employeur) peut demander la révision ou la dénonciation de l'accord, sous réserve d'un préavis de 6 mois. Cette demande sera envoyée par la partie à l'initiative de la dénonciation à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception, avec copie à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Niort est au conseil de prud'hommes en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'Article L2261-9 du Code du Travail.