

## Décision unilatérale de l'employeur formalisant les règles applicables à l'astreinte

### La direction de : Syndicat d'Eau d'Anjou

dont le siège social est situé : 12 rue Joseph Fourier 49 070 Beaucouzé

immatriculée sous le numéro : 200077402 00036

représentée par : GALLARD Thierry

### Préambule :

L'accord collectif portant sur le statut du personnel a été signé le 11 décembre 2024 et adopté par référendum du 14 janvier 2025. Cet accord comprend un règlement d'astreinte fixant les modalités et conditions d'organisation de l'astreinte d'exploitation au sein du Syndicat d'Eau de l'Anjou.

Au vu de l'évolution des organisations et des effectifs ainsi que des attentes exprimées par les équipes, une discussion spécifique sur le thème de l'astreinte a été ouverte avec les équipes exploitation de la Régie en 2025. La Direction a pu recueillir les souhaits des collaborateurs concernés, a préparé des mesures qu'elle a présentées aux équipes et qui ont reçu un accueil favorable.

La présente Décision Unilatérale formalise les améliorations portées au dispositif d'astreintes, au bénéfice des collaborateurs. Ces mesures viennent compléter le règlement d'astreintes existant, qui continue de s'appliquer.

### 1 – OBJET

L'objet de la présente Décision Unilatérale est de formaliser les mesures spécifiques au dispositif d'astreintes d'exploitation. Tous les collaborateurs, fonctionnaires titulaires, stagiaires, contractuels et salariés en CDI, CDD et alternance bénéficient de ces mesures, à l'exception de la revalorisation de la prime d'astreinte mentionnée à l'article 2, qui s'applique exclusivement aux salariés de droit privé.

### 2 – REVALORISATION DE LA PRIME D'ASTREINTE

La prime d'astreinte est actuellement de 159,20 € bruts pour une semaine d'astreinte.

Son montant est porté à 242 € bruts, par application des montants unitaires suivants :

Nuit = 16 €

Samedi = 55 €

Dimanche / Jour férié = 75 €

Ces montants s'appliqueront pour les seuls salariés de droit privé. En effet, pour les fonctionnaires, les règles d'indemnisation de l'astreinte sont fixées par décret et ne permettent pas d'y déroger.

### **3 – MESURES D’AGE**

Afin de limiter l’impact physiologique de l’astreinte pour les collaborateurs de 55 ans et plus, il sera déterminé une réduction du nombre de semaines d’astreintes à réaliser dans l’année pour les personnes concernées. Cette réduction sera calculé en 2 étapes

ETAPE 1 – Fixer un quota collectif de décharge d’astreintes pour les « seniors » au regard des effectifs volontaires

<b>Effectif seniors</b>	<b>Réduction</b>
1	4
2	7
3	10
4	12
+1	+2

→ X semaines de moins à répartir entre eux

ETAPE 2 – Plafonner la décharge d’astreinte transférable aux agents de moins de 55 ans.

<b>Effectif juniors</b>	<b>Augmentation</b>
1	4
2	7
3	10
4	12
+1	+2

→ Y semaines de plus à répartir entre eux

L’étape 2 fixe le plafond de la mesure. X ne peut pas être supérieur à Y.

Bénéficiaires :

- Agents volontaires de 55 ans et plus
- Agents volontaires aidant familial / proche aidant

En cas d’évolution des effectifs en cours d’année, les astreintes sont réparties sans tenir compte de l’âge entre les agents (en plus ou en moins)

### **4 – REMBOURSEMENT DES REPAS**

Les interventions réalisées au cours des astreintes sont par nature imprévisibles. Elles peuvent par conséquent survenir sur les temps de repas des collaborateurs. Dans ce cas, le collaborateur concerné pourra solliciter un remboursement de ses frais de repas, selon les conditions suivantes :

- Intervention sur la pause méridienne d’au moins 1 heure dans l’intervalle 12h – 13h30
- Intervention en soirée d’au moins 1 heure 30 dans l’intervalle 19h – 21h30

Les remboursements se feront selon les règles en vigueur : présentation de justificatif, montants réels plafonnés, ...

1 titre restaurant sera déduit en cas de remboursement de repas sur la pause méridienne d’un jour travaillé

## **5 – REPARTITION DES ASTREINTES**

Limites fixées au rythme et au volume d'astreintes réalisées :

- 16 semaines d'astreinte maximum par collaborateur dans l'année
- Ne pas planifier 2 semaines d'astreinte consécutives

Dans la construction du planning d'astreintes, on prévoira entre 2 semaines d'astreinte une période de 2 semaines sans astreinte minimum. Des dérogations ponctuelles pourront être envisagées en cas de circonstances particulières, en particulier sur les vacances scolaires, en cas d'absences ou de départs, ...

La répartition de l'astreinte au sein de l'équipe ne se fait pas impérativement de façon homogène entre les collaborateurs. Ainsi, les souhaits des agents peuvent être pris en compte, dans la mesure du possible, afin de leur attribuer plus ou moins d'astreinte que la moyenne.

Le directeur de la régie reste l'arbitre et décideur sur la validation finale du planning.

Toutefois, chaque collaborateur devra prendre en charge un nombre égal d'astreintes de niveau 1 et de niveau 2.

## **6 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATON**

La présente décision prendra effet le **1<sup>er</sup> janvier 2026** pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée ou modifiée par l'employeur, après la mise en œuvre de la procédure prévue par la jurisprudence concernant la dénonciation ou la modification des décisions unilatérales, soit à ce jour :

- information des institutions représentatives du personnel
- information des salariés
- respect d'un délai de prévenance suffisant

## **6 – INFORMATION DU PERSONNEL**

Une copie de la présente décision sera par ailleurs portée à l'attention du personnel.

Fait à Beaucouzé, le 18 décembre 2025

**Pour le Syndicat d'Eau de l'Anjou**

**Le Président Thierry GALLARD**