



Avenant à la convention collective des communes du Sud (2022-2024) pour les salariés du Syndicat des Eaux du Sud

Entre le Syndicat des Eaux du Sud (ci-après dénommé « le SES »), représenté par son président M. Tom JUNGEN, bourgmestre de la commune de Roeser, d'une part,

et les salariés du SES, représentés par le secrétaire central en fonction de l'OGB-L, Monsieur Christian Sikorski, d'autre part,

il est convenu par la présente d'adopter à partir du 1^{er} janvier 2023, pour l'ensemble des salariés du SES, toutes les réglementations fixées par la convention collective des communes du Sud 2022-2024 (ci-après dénommée « CC2022-2024 »),

sous réserve des compléments et modifications suivantes :

1) Grilles de salaires et fixation de salaires

A partir du 1^{er} janvier 2023, les carrières et grilles de salaires de la CC2022-2024 (articles 13.1 et 13.2) sont appliquées aux salariés du SES. Les anciennes carrières du SES deviennent ainsi :

Carrière SES (jusqu'au 31.12.2022)	Nouvelle carrière (CC2022-2024, art.13.2)
V1 - Chef d'équipe artisan DAP/CATP	H3 bis – Poste à responsabilité particulière
H2 – Chef de file DAP/CATP	
H1 – Artisan DAP/CATP	H3 – Artisan DAP/CATP
A1 – Ouvrier polyvalent	A3 – Agent polyvalent

Dans le cas où l'application de la nouvelle grille de salaire amène, pour un échelon déterminé, une diminution des points indiciaires (ci-après dénommés « p.i. ») d'un salarié par rapport à son ancienne carrière, ce dernier se verra attribué sur l'échelon en question un nombre de p.i. supplémentaires égal à la différence sous forme de supplément compensatoire.

- Ce supplément compensatoire sera calculé individuellement pour chaque échelon de sa carrière, et ne pourra être ni négatif, ni supérieur à la différence entre l'ancienne et la nouvelle grille de salaire.
- Tout salarié engagé par le SES à partir du 1^{er} janvier 2023 sera soumis aux conditions de carrières et grilles de salaires de la CC2022-2024, sans autre supplément compensatoire.

2) Dispositions s'appliquant aux salariés engagés entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2022

Les salariés engagés au SES au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022 bénéficient à partir du 1^{er} janvier 2023 rétroactivement des dispositions transitoires telles que fixées à l'article 12 du « Protocole d'accord en vue du renouvellement de la convention collective de travail des Communes du Sud pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021 ».

3) Postes à responsabilité particulière

A partir du 1^{er} janvier 2023, les postes préexistants de chefs d'équipe (sources, compteurs, électrique) et de chefs de file (atelier, magasin) du SES deviennent des postes à responsabilité particulière tels que définis à l'article 14.8 de la CC2022-2024.

S'ajoute également à partir de cette date un poste à responsabilité particulière « espaces verts et alentours ».

4) Prime spéciale du SES

Les anciennes primes supplémentaires du SES suivantes sont abrogées :

- Supplément sur masse d'habillement
- Frais de séjour
- Prime de téléphone

Par ailleurs, les articles 17.5, 17.6 et 17.7 de la CC2022-2024 relatifs aux primes d'insalubrité, de risque et pour travaux pénibles ne s'appliquent pas aux salariés du SES.

Ceux-ci reçoivent en contrepartie des primes susmentionnées, et conformément à l'article 17.8 de la CC2022-2024 une prime spéciale mensuelle de 12 p.i. (valeur élevée du p.i.).

5) Compte épargne temps

Conformément à l'article 9.3. (point 4) de la CC2022-2024, le SES dispose d'un système de compte épargne temps (ci-après dénommé « CET ») propre. Ce-dernier, qui pourra être modifié comme indiqué dans l'article susnommé, se présente ainsi pour les salariés du SES au 1^{er} janvier 2023 :

- Le temps de travail des salariés est enregistré chaque jour.
- L'enregistrement des heures d'arrivée et de départ ainsi que le décompte des heures de présence sont effectués par un système de gestion d'horaire informatique ou, à défaut, par voie d'enregistrement manuel des salariés concernés. Ceci est également le cas pour des situations où une régularisation à posteriori s'avère nécessaire (oubli de carte ou de pointage, régularisation due à un départ en mission).
- Un décompte de la durée de travail du salarié est établi au terme de chaque mois.
- Pour des raisons de service dûment approuvées par le chef hiérarchique, les salariés peuvent être amenés, pour des raisons de service, à prolonger leur horaire de 15 minutes maximum par jour. Les heures ainsi récupérées sont conservées. Elles peuvent être utilisées, sous l'approbation préalable du chef hiérarchique, en cas de départ « avant l'heure » du poste de travail et pour compenser d'éventuels retards. Chaque prolongation au-dessus de 15 minutes sera bonifiée comme horaire de disponibilité en étapes de 30 minutes.
- Bonification pour pointage :
Tous les salariés qui travaillent à plein temps et qui pointent leurs entrées et sorties moyennant le système informatique de gestion des horaires ont droit aux bonifications journalières s'élevant à 12 minutes. Pour les salariés qui travaillent à tâche partielle la bonification afférente leur est accordée selon le principe du prorata. Ne donne pas droit à la bonification pour pointage, lorsque le salarié est absent (p.ex. dispense de service, congé de récréation, congé de maladie etc...) En outre, les pointages insérés manuellement ne donnent pas droit à une bonification.
- Pointages manquants :
Chaque salarié soumis aux dispositions du présent règlement est responsable de ses propres pointages. Il est tenu de les vérifier quotidiennement et d'introduire une demande d'ajout / de modification / de suppression de pointages pour tout pointage erroné ou oublié, soit lui-même, soit par le biais de son supérieur hiérarchique et ceci dans les meilleurs délais via l'interface web dédié.
- Arrivées tardives, départs anticipés et fraude :
Les arrivées tardives et les départs anticipés, par rapport aux horaires fixés au POT, sont compensés par le crédit du compteur CET jusqu'à son épuisement. En cas d'épuisement de ce compteur, la différence est compensée par le congé annuel de récréation du salarié. En

principe le compteur ne devrait cependant jamais atteindre un solde négatif. Le salarié dont les arrivées tardives et/ou les départs anticipés, tels que définis ci-dessus, s'accumulent, sera rappelé à l'ordre par son chef de département. Sans préjudice d'une instruction disciplinaire le salarié pourra en cas de récidive perdre le bénéfice du présent règlement sur décision du bureau syndical pour une durée déterminée fixée par celui-ci, la délégation des salariés entendue à son avis. Le salarié qui ne se conforme toujours pas aux dispositions du présent règlement, perdra d'office et à durée indéterminée le bénéfice de la bonification pour pointage. Une instruction disciplinaire sera également déclenchée d'office.

- Chaque salarié est responsable de son propre badge. De ce fait il est strictement défendu de pointer pour autrui. En cas de fraude, les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables.
- Le solde des bonifications obtenues est utilisé d'office pour compenser à la fin du mois le solde négatif éventuel par rapport à la durée mensuelle de travail prévue. Si cette bonification est insuffisante à la fin du mois pour compenser ce solde négatif, il sera procédé par imputations sur le congé de récréation de l'année en cours et, à défaut, sur le traitement ou l'indemnité du salarié.
- Le solde des bonifications est limité à 1.800 heures. Tout excédent est supprimé sans contrepartie.
- Les retards dus à des cas de force majeure peuvent être bonifiés sur demande motivée écrite du salarié concerné (max. 2 heures). Cette demande est à transmettre au secrétariat et sera tranchée par la direction.

6) Dispense de travail

Conformément à l'article 9.8 (point 2) de la CC2022-2024, les salariés du SES disposent des dispenses de travail supplémentaires suivantes :

- ½ journée (4h) – Mardi de Carnaval
- ½ journée (4h) – Mardi de Pentecôte

Ces dispenses sont converties en CET (4h chacune) si le salarié travaille la journée entière à ces dates.

7) Conditions générales de travail

Conformément à l'article 10.1 (point 2) de la CC2022-2024, l'horaire de travail de tous les salariés du SES, à l'exception du service Dispatching, est le suivant :

- 07.00 - 15.00 heures en continu, sans pause de midi.
Une pause-café est accordée de 09h00 à 09h30.

Pour les salariés du service Dispatching, l'horaire de travail est le suivant :

- 06.00h - 14.00h (équipe du matin)
- 13.45h - 21.45h (équipe de l'après-midi)

Les salariés doivent se présenter en tenue de travail complète en début de poste. Les installations de lavage et de douche ne peuvent être utilisées qu'un quart d'heure avant la fin du poste. Les chefs d'équipe sont responsables du respect des horaires de travail.

8) Plan d'organisation de travail (POT) et période de référence

Contrairement à l'article 10.2 (point 3) de la CC2022-2024, toute modification du plan de travail au cours de la période de référence communiquée au salarié dans un délai inférieur à 72 heures précédant ladite modification sera considérée comme heure(s) d'intervention.

9) Permanence

Le service de permanence est indemnisé comme suit entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023, conformément à la délibération du comité syndical du 18 septembre 1991 :

Tarif 1 : jours ouvrables	1,031 p.i.*
Tarif 2 : samedis et veille de Noël	3,372 p.i.*
Tarif 3 : dimanches et jours fériés	5,620 p.i.*

* valeur inférieure du p.i.

A partir du 1^{er} janvier 2024, le service de permanence est indemnisé conformément à la CC2022-2024 (article 17.1, point 3).

10) Service d'intervention

Les suppléments de salaire prévus au chapitre 15 de la CC2022-2024 ne s'appliquent pas aux salariés du SES. Ces derniers sont indemnisés par heure d'intervention entamée dans le cadre du service d'intervention, comme suit, conformément à la délibération du comité syndical du 18 septembre 1991 :

Jours ouvrables & samedis		Dimanches & jours fériés			
8 premières heures	Au-delà 8 ^{ème} h.	06-22h Premières 8h.	06-22h Au-delà 8 ^{ème} h.	22-06h Premières 8h.	06-22h Au-delà 8 ^{ème} h.
2,452 p.i.*	3,269 p.i.*	3,269 p.i.*	4,086 p.i.*	4,086 p.i.*	4,904 p.i.*

* valeur inférieure du p.i.

11) Prime d'astreinte

Les salariés du SES travaillant au sein du service Dispatching bénéficient d'une prime d'astreinte fixe, conformément à l'article 17.4 de la CC 2022-2024. Celle-ci est fixée à 0,6 p.i. par heure (0,05p.i./heure * nombre de mois * valeur élevée du p.i.).

12) Repas durant le service prolongé / jours non ouvrables

Si le salarié poursuit son travail sans interruption après la fin effective du service jusqu'à 17h00 ou plus, un repas du soir (à proximité immédiate du poste de travail) lui est accordé. Si le salarié y renonce ou se trouve dans l'impossibilité d'en profiter, une indemnité d'une heure d'intervention lui est accordée.

En cas de travaux de réparation urgents effectués durant des jours non ouvrables, un repas chaud complet est accordé au salarié dans un restaurant ou un café :

- Le midi, entre 11h30 et 13h30 (en alternance, si nécessaire)
- Le soir, si les travaux se prolongent au-delà de 17h00.

Si le salarié renonce au repas du soir ou se trouve dans l'impossibilité d'en profiter, une indemnité d'une heure d'intervention lui est accordée.

13) Montre pour bons et loyaux services

En guise de reconnaissance pour 20 années de service, le salarié reçoit une montre (avec gravure) d'une valeur de 140 € (indice = 100). Les éventuels frais de gravure ne sont pas compris dans le montant indiqué est également prise en charge par le SES. Le salarié peut choisir le bijoutier de son choix.

- Si la valeur de la montre est inférieure à 140 € (indice = 100), le montant restant est perdu.
- Si la montre est plus chère que ce montant, le travailleur doit payer lui-même la plus-value.
- Le salarié peut choisir de faire don de la valeur intégrale à une organisation d'utilité publique.

14) Tenues de travail

Des habits de travail (t-shirts, sweatshirts, vestes polaires et chemises) sont mis à disposition des salariés du SES à hauteur de 3 exemplaires de chaque. Les salariés s'engagent à les porter durant leur temps de travail.

15) Adoption de modifications à la CC2022-2024

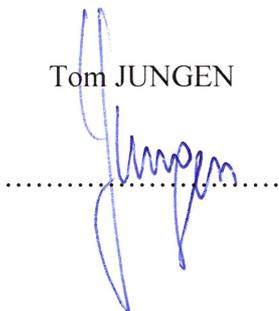
Si, pendant la durée de validité du présent avenant, des augmentations, des modifications ou des compléments sont apportés à la CC2022-2024, tels que (par exemple) des augmentations de la valeur du point, des allocations familiales, des allocations spéciales, des allocations de fin d'année etc., ces changements seront intégralement appliqués dès leur entrée en vigueur.

Le présent avenant entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023 et prend fin au 31 décembre 2024. Après cette date, il est reconduit tacitement pour une année, à condition qu'il ne soit pas dénoncé avant la date de son échéance.

Fait en triple exemplaire à Koerich, le 20/02/2023

Le président du SES

Tom JUNGEN



Les représentants de la
délégation des salariés

René KRIER



Roberto SANELLI



Le secrétaire central de
l'OGBL

Christian SIKORSKI

