

**ACCORD SUR LES MODALITES DE VERSEMENT
DES INDEMNITES ET PRIMES ET DEPLACEMENTS
PROFESSIONNELS**

ETABLISSEMENT EST

Cet accord a pour objet de définir au sein de la Région Est de l'UES Veolia Eau – CGE, les modalités d'application et de versement de certaines indemnités et primes, en particulier celles issues de l'Annexe 2 de l'Accord Inter Entreprise de l'UES Veolia Eau du 12 novembre 2008, ainsi que les modalités applicables aux déplacements professionnels.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues par les accords régionaux, leurs avenants et les pratiques portant sur le même objet, dont les accords d'établissement du 23 septembre 2008, portant sur le temps de déplacement professionnel et du 22 juin 2010, portant sur les modalités d'attribution d'indemnités de repas.

1-INDEMNITE TRAVAUX SALES PENIBLES OU DURS

1-1 Conditions d'application :

Cette indemnité est définie à l'article 2.1 de l'annexe 2 de l'accord interentreprises de l'UES Veolia Eau – CGE : «En complément des dispositions prises par l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité pour la protection de ces salariés ou visant à réduire la pénibilité des tâches effectuées, des indemnités spécifiques peuvent être versées aux salariés amenés à effectuer régulièrement des travaux dans des environnements insalubres ou dont la pénibilité est avérée... »

Ne peuvent prétendre à cette indemnité, au regard de la structure de leur rémunération, les salariés de statut cadre.

1-2 Montant et modalités de versement

Il a été convenu que l'attribution et le montant de cette indemnité est déterminé en fonction du poste tenu par le salarié.

La liste des postes concernés par cette indemnité est annexée au présent accord.

Par conséquent un salarié affecté à un poste non répertorié dans la liste précitée ne peut ou ne pourra plus prétendre à cette indemnité.

Trois catégories ont été distinguées, sur la base du diagnostic pénibilité effectué au sein du Groupe Veolia en 2012, auquel a été ajouté le facteur « travaux sales ».

Chaque poste de la liste annexée au présent accord s'est vu attribué une de ces trois catégories.

Chaque agent en poste dans une unité d'exploitation ou au service comptage au jour de l'entrée en vigueur du présent accord sera répertorié par le service Ressources Humaines dans l'un des postes figurant en annexe. Cette proposition sera soumise à chaque responsable d'unité et au responsable

du service comptage qui pourront le cas échéant la modifier ; elle sera ensuite soumise pour information par le responsable d'unité ou le responsable du service comptage à chaque agent puis transmise au service des Ressources Humaines.

Le montant de l'indemnité est fonction d'un nombre de taux déterminé par catégorie.

La valeur de ce taux évoluera conformément au résultat de la NAO au sein de l'UES Veolia Eau – CGE.

Au jour de la signature de l'accord la valeur du taux est de 1.072 € bruts.

Catégorie 3 :

Indemnité forfaitisée sur une base de 426 taux par an avec un versement mensuel

Soit $(426 \times 1.072)/12 = 38,06$ € bruts par mois

Catégorie 2 :

Indemnité forfaitisée sur une base de 213 taux par an avec un versement mensuel

Soit $(213 \times 1.072)/12 = 19,03$ € bruts par mois

Catégorie 1 :

Indemnité forfaitisée sur une base de 123 taux par an avec un versement mensuel

Soit $(123 \times 1.072)/12 = 10,99$ € bruts par mois

Pour les salariés à temps partiel ces montants varient prorata temporis.

Toute absence consécutive à une suspension du contrat de travail de plus d'un mois (maladie, AT, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, CIF...) donnera lieu à une interruption du versement de cette indemnité prorata temporis.

1-3 Compensation

Pour tenir compte de l'impact financier de ces dispositions, une compensation sera versée aux agents pour lesquels les dispositions du présent accord entraîneront une perte par rapport au montant versé en 2013. Cette compensation sera déterminée de la façon suivante :

- M représente le montant issu des dispositions du présent accord
- M_{2013} représente le montant versé au titre de 2013, prorata au nombre de jours de présence au titre de l'année 2013 (si l'agent est entré dans l'entreprise au cours de l'année 2013 ou si l'agent a été absent au cours de l'année 2013, le montant versé en 2013 sera augmenté proportionnellement à l'absence de l'entreprise en 2013)
 - o Si $M > M_{2013}$, aucune compensation ne sera versée
 - o Si $M < M_{2013}$, une compensation d'un montant annuel égal à $(M_{2013} - M) \times 0,3$ sera versée à l'agent. Cette compensation sera versée sur 12 mois.

SP BF
RL PL

2-PRIME DE CONDUITE

2-1 Conditions d'application :

Cette prime est définie à l'article 2.2 de l'annexe 2 de l'accord interentreprises de l'UES Veolia Eau-CGE :

«Certains postes de travail nécessitent l'utilisation régulière ou occasionnelle d'engins ou véhicules spécifiques ou de catégorie poids lourds dont le salarié est responsable

- du point de vue matériel,
- respect des dispositions du code de la route,
- signalement des incidents de route
- et des réparations à effectuer sur le véhicule.
- Le salarié doit être capable d'effectuer lui-même les dépannages courants ou de les faire réaliser dans les meilleurs délais auprès des professionnels.
- Il doit également veiller à la sécurité des équipements et outillage embarqués.
- En cas de d'accident, le salarié est chargé d'effectuer les déclarations nécessaires et de rendre compte auprès de son unité des circonstances de l'évènement.

Une prime de conduite peut être ainsi versée en fonction de la fréquence de la sujétion ».

2-2 Montant et modalités de versement :

Sous réserve du respect de l'ensemble des responsabilités énoncées à l'article 2-1, la prime sera versée aux conducteurs des véhicules suivants :

- Les véhicules de service hors véhicule de fonction
- Les véhicules > 3.5 T : camions (bennes, hydrocureurs)
- Les engins mobiles automoteurs de chantier (tractopelles ...).
- Les bénéficiaires du Permis B/E et qui est nécessaire dans leur activité professionnelle

La prime n'est pas acquise dans le temps, elle est soumise au respect des responsabilités énoncées à l'article 2-1 et peut donc être à tout moment suspendue par la hiérarchie.

Indemnité forfaitisée sur une base de 210 taux par an.

Taux = à 0.188 € bruts par jour

Versement mensuel

Soit $(210 \times 0.188)/12 = 3,29$ € bruts par mois

Versée prorata temporis pour les salariés à temps partiel

Toute absence consécutive à une suspension du contrat de travail de plus d'un mois (maladie, AT, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, CIF...) ou à une suspension du permis de conduire donnera lieu à une interruption du versement de cette indemnité prorata temporis.

Cette indemnité sera en outre retirée dans le cas où l'agent ne respecte pas les obligations inhérentes à cette indemnité.

Le montant évoluera conformément au résultat de la NAO.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité, au regard de la structure de leur rémunération, les salariés de statut cadre.

3- PRIME DE DOUCHE

3-1 Bénéficiaires

Les agents hydrocureurs

3-2 Montant et Modalités de versement

La prime de douche est égale forfaitairement à 15 mn rémunéré au taux horaire de travail de l'agent hydrocureur, sans que ce temps soit décompté dans la durée du travail effectif.

Par conséquent les agents hydrocureurs ne peuvent prétendre à cette prime que s'ils prennent effectivement une douche et une fois la durée journalière de travail accomplie.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité, au regard de la structure de leur rémunération, les salariés de statut cadre.

4-DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les dispositions suivantes s'inscrivent dans le cadre des articles L3121-1 et L3121-4 du code du travail en ce qui concerne le temps de déplacement professionnel.

Il est rappelé que ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés soumis au forfait jours.

4-1 Principes

Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

De ce fait il n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée du travail et ne donne pas lieu à heures supplémentaires.

4-1-1 Déplacement domicile lieu de travail

-Le temps de déplacement entre le domicile du salarié et un lieu de travail habituel ne constitue pas un temps de travail effectif ;

-le déplacement entre le domicile et un lieu de travail inhabituel n'est pas du temps de travail effectif et n'a pas à être rémunéré, sauf si le temps de déplacement coïncide avec les horaires de travail ;

-pour les agents itinérants qui n'ont de ce fait pas de lieu habituel de travail, le déplacement entre le domicile et leur lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif.

4-1-2 Déplacement entre deux lieux de travail

-Le déplacement professionnel effectué du lieu de travail habituel vers un lieu d'exécution du travail est du temps de travail effectif, sauf si le passage par le lieu de travail habituel n'est pas imposé au salarié. Dans ce dernier cas le déplacement n'est pas du temps de travail effectif ;
-le déplacement professionnel entre deux lieux de travail pendant les horaires de travail est du temps de travail effectif ;

4-2 Déplacements pour missions ou formation

4-2-1 Durée du temps de travail

Lorsque la durée du travail d'un salarié en mission ou en formation est inférieure à la durée normale du travail elle ne peut occasionner de perte de salaire.

La différence entre les deux durées ne constitue pas du travail effectif et vient en déduction du temps de déplacement professionnel tel que défini ci-dessous.

4-2-2 Compensation

-Si le temps de déplacement du domicile au lieu de travail dépasse théoriquement 1h pour un aller, la durée de déplacement supérieure à une heure fait l'objet d'une compensation financière d'une valeur égale à la durée excédant cette limite calculée sur la base du salaire horaire brut de l'agent.

-Ne sont pris en compte que les déplacements effectués hors des horaires de travail habituels et dont la durée est supérieure à une heure pour un aller.

4-2-3 Formalisation

Les demandes de compensation doivent être formalisées sur le formulaire ad hoc.

Après signature, les demandes sont transmises à la DRH pour validation et mise en paiement sur fiches de salaire.

4-2-4 Cas spécifique d'un départ la veille au soir

Le départ la veille au soir n'est autorisé que dans l'hypothèse où un salarié qui quitterait son domicile à 6 heures du matin, au jour de la formation ou de la mission, ne pourrait arriver à l'heure au démarrage de la session ou de la mission à laquelle il est affecté.

4-3 Déplacements pour interventions

Il s'agit des déplacements directs entre le domicile du salarié et le lieu ou la zone d'intervention, sans passer par un lieu d'embauche.

Ce temps de déplacement ne constitue pas un temps de travail effectif.

Les dispositions suivantes ne concernent pas les agents hydrocureurs et les agents travaux qui sont contraints de se rendre sur un lieu d'embauche avant l'intervention, ni aux agents du service comptage à qui s'applique l'accord d'établissement « sur l'organisation du temps de travail du service comptage » du 25 mars 2013.

4-3-1 Organisation du temps de travail

Dans ce contexte d'organisation du travail, les parties, soucieuses de concilier bien-être du salarié et efficacité au travail, entendent être particulièrement vigilantes quant au maintien du lien entre le salarié et l'entreprise.

Cette organisation ne doit pas avoir pour conséquence de raréfier les occasions de rencontre avec les collègues ou d'éloigner le salarié de la vie de son unité et de son service.

Par conséquent cette organisation ne peut être envisagée que si elle permet au salarié de passer sur un lieu d'embauche au moins deux fois par semaine.

En outre cette organisation devra permettre aux salariés d'assister aux « réunions hebdomadaire sécurité » de son unité qui auront été planifiées par la cellule PIVO.

Enfin, cette organisation devra faire l'objet d'une information du salarié au moins 48 heures à l'avance.

4-3-2 Compensations

Compensations financière :

Si le temps de déplacement du domicile au lieu d'intervention dépasse théoriquement 1h pour un aller, la durée de déplacement supérieure à une heure fait l'objet d'une compensation financière d'une valeur égale à la durée excédant cette limite, calculée sur la base du salaire horaire brut de l'agent.

Mise à disposition d'un véhicule de service :

Afin de se rendre directement de son domicile au lieu d'intervention il sera mis à la disposition du salarié un véhicule de service.

Cette mise à disposition d'un véhicule de service n'est possible que dans ce type d'organisation du temps de travail ou lorsque le salarié est d'astreinte. L'agent pourra utiliser le véhicule de l'entreprise dans le respect des règles du code de la route et de l'image de l'entreprise. Il ne pourra pas y transporter des personnes étrangères à l'entreprise.

5-INDEMNITE DE REPAS

Le versement de cette indemnité est exclusif du versement de tout type de prise en charge des frais de restauration, notamment par remboursement de note de frais, et est non cumulable avec tout autre versement de frais professionnels de même nature.

5-1 Conditions d'application :

Cette prime est définie à l'article 2.3 de l'annexe 2 de l'accord interentreprises de l'UES Veolia Eau-CGE :

« ...le salarié qui est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit), peut bénéficier du versement d'une indemnité de repas.

SP
TC
BF
14

De même les salariés qui travaillent hors des locaux de l'entreprise, et dont les conditions de travail les empêchent de regagner leur résidence ou leur lieu habituel de travail pour le repas, peuvent bénéficier du versement d'une indemnité de repas.

Est réputé contraint de prendre son repas hors du lieu de travail le personnel qui effectue un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises soit entre 11h et 14h, soit entre 18h et 21h »

5-1-1 Prime de panier

Les agents contraints de prendre leur repas sur le lieu de travail sont les agents postés (Cf accord sur le travail posté)

Le montant est égal à 6.00 € nets par jour

5-1-2 Indemnité de repas

Au bénéfice des salariés qui travaillent :

-hors des locaux de l'entreprise,
-et dont les conditions de travail les empêchent de regagner leur domicile ou un lieu de restauration ou un lieu équipé mis à disposition par l'entreprise ou conventionné par le comité d'établissement pour déjeuner.

Il appartient à la hiérarchie, dans le cadre de la programmation du travail, de définir à l'avance le lieu de prise de repas.

Le temps de trajet pour se rendre sur son lieu de repas n'est pas du travail effectif.

L'octroi d'une indemnité de repas est validé par la hiérarchie au moment de la déclaration du temps de travail.

Le montant est de 8.60 € nets par jour.

6-DATE D'EFFET

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

7-DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé à l'initiative d'une majorité des organisations syndicales signataires ou de la Direction, sous réserve d'un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires.

8-DEPÔT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera, à la diligence de l'Etablissement Est de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, déposé à la DDTE et au greffe du conseil des Prud'hommes.

Fait à METZ, le 3 novembre 2014

En sept exemplaires originaux

Pour la Direction de l'Etablissement EST de l'UES VEOLIA EAU/GENERALE DES EAUX
Monsieur Bernard FALGAS



Pour la CGT

PATRICK SCHAUTZ



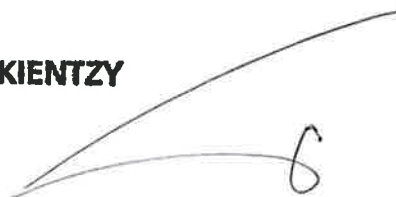
Pour FO

C. MARGOT

Pour la CFDT

Pour la CFE/CGC

Philippe KIENTZY



ANNEXE Classification Indemnité de Travaux sales, pénibles ou durs

Catégorie Métiers	Fonction Métier correspondant	Nombre de facteurs de pénibilités (issu du diagnostic pénibilité VE)	Travaux sales 0-3	Total	Catégorie Indemnité
Travaux	opérateur travaux/cana - resp équipe trvx	5	2	7	3
Assainissement	Hydrocureur	4	3	7	3
Exploitation réseau	Opérateur Réseau - contrôleur d'installat/chargé ANC	3	3	6	3
Exploitation réseau	opérateur réseau mixte /recherche de fuite	3	2	5	2
Exploitation réseau	RLM réseau Assainissement	1	3	4	2
Maintenance	opérateur maintenance Assainissement	1	3	4	2
Maintenance	Electromécanicien Assainissement	1	3	4	2
Exploitation usine	Conducteur usine - RLM usine ou Maintenance Assainissement	1	3	4	2
Exploitation usine	opérateur usine Assainissement et/ou PR	1	3	4	2
Exploitation réseau	opérateur réseau eau /recherche de fuite	3	1	4	2
Exploitation réseau	RLM réseau mixte	1	2	3	2
Exploitation	Laborentin - Préleveur Assainissement	1	3	4	2
Maintenance	opérateur maintenance mixte	1	2	3	1
Maintenance	Electromécanicien Mixte (eau/assainissement)	1	2	3	1
Exploitation usine	Conducteur usine - RLM usine ou Maintenance mixte	1	2	3	1
Exploitation usine	opérateur usine mixte et/ou PR	1	2	3	1
Exploitation	Laborentin - Préleveur mixte	1	2	3	1
Exploitation réseau	RLM réseau Eau	1	1	2	1
Travaux	RLM Travaux	1	1	2	1
Maintenance	opérateur maintenance Eau	1	1	2	1
Maintenance	Electromécanicien Eau	1	1	2	1
Exploitation usine	Conducteur usine - RLM usine ou Maintenance Eau	1	1	2	1
Exploitation usine	opérateur usine Eau	1	1	2	1
Exploitation	Laborentin - Préleveur Eau	1	1	2	1
Clientèle terrain	opérateur clientèle terrain/changeur de compteurs	1	1	2	1

est considéré "assainissement" un agent intervenant à plus de 75% sur des contrats assainissement
 est considéré "eau" un agent intervenant à plus de 75% sur des contrats eau
 est considéré mixte un agent ne pouvant être considéré eau ou assainissement

L'affectation aux contrats eau ou assainissement sera établie sur la base des temps déclarés dans ITC.

SP BK
 PV R

