

**Accord relatif aux conditions d'attribution de l'indemnité
de travaux sales, pénibles ou durs et de la prime de
conduite de véhicules au sein de l'Établissement SUD de
l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux**

Entre :

La Direction de l'Établissement SUD de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, sise 765 Rue Henri Becquerel - 34000 MONTPELLIER représenté par Olivier SARLAT, Directeur Régional dûment mandaté,

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Établissement SUD Veolia Eau - Générale des Eaux :

La CFDT représentée par

La CFE-CGC représentée par *Denis GONZA*

La CGT représentée par *ARNOLD & NICOLAS*

FO représentée par *CASSE ERIC*

d'autre part,

P *PLAN*
CE

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles sont versées l'indemnité de travaux sales, pénibles ou durs ainsi que la prime de conduite.

Il s'inscrit dans le cadre de l'accord interentreprises de l'Unité Economique et Social de Veolia Eau - Générale des Eaux du 12 novembre 2008, en précisant les modalités d'application des articles 2.1 et 2.2 de l'annexe 2 au sein de l'établissement Sud.

Il s'agit d'unifier et de regrouper les différents éléments variables de paie existants au sein de l'établissement Sud, issus des dispositions conventionnelles antérieures à la mise en place de l'AIE et maintenus, en deux catégories :

- Les indemnités de travaux sales, pénibles ou durs
- La prime de conduite

Les nouveaux dispositifs couvrant les travaux sales, pénibles, durs et la conduite définis ci-dessous se substituent de plein droit à tous les régimes existants (ensemble des mesures, décisions unilatérales, usages, accords atypiques et collectifs) en matière de travaux sales, pénibles ou durs et la conduite jusqu'alors applicables au sein des sociétés de la Région Sud.

Ainsi, à compter du 1er avril 2022, l'ensemble des salariés de la Région Sud qui réuniront les conditions d'attribution définies dans le présent accord, bénéficieront des indemnités et primes susmentionnées.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés compris dans le périmètre de l'établissement SUD de l'UES à la date de sa signature ainsi qu'aux salariés qui intégreront son périmètre postérieurement.

Ces dispositions étant plus favorables que celles appliquées aux salariés du Territoire de l'Aveyron (pour lesquels ont été maintenus certains dispositifs de la Région Sud Ouest) portant sur les mêmes thématiques, il s'y substitue.

F DL¹ CE AN

1^{ère} partie

INDEMNITÉ DE TRAVAUX SALES, PÉNIBLES OU DURS

Article 1 - Définition

L'article 2.1 de l'annexe 2 de l'accord interentreprises(AIE) de l'Unité Economique et Social de Veolia Eau - Générale des Eaux du 12 novembre 2008 stipule :

"Outre la mise en œuvre, le cas échéant, des habilitations nécessaires pour les salariés occupés à des travaux insalubres ou pénibles, ou intervenant même occasionnellement, l'employeur met à leur disposition des vêtements et/ou des équipements de protection collective et/ou individuels appropriés.

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".

Le présent accord, instaurant une indemnité couvrant les mêmes sujétions que celle prévue dans l'annexe de l'accord interentreprises, dont le montant et les modalités d'application sont plus favorables, cette indemnité sera donc appliquée en lieu et place de celle prévue par l'AIE.

Il se substitue de plein droit à tous les régimes existants (ensemble des mesures, décisions unilatérales, usages et accords atypiques et collectifs) en matière de travaux sales, pénibles ou durs.

Article 2- Bénéficiaires

L'indemnité de travaux sales, pénibles ou durs concerne l'ensemble des salariés des groupes 1 à 5 (employés / ouvriers / techniciens/ agents de maîtrise) appartenant aux sous filières suivantes de la filière exploitation / technique tels que listés dans l'AIE :

- Production / usines
- Maintenance
- Travaux
- Distribution / réseaux
- Analyses /laboratoire

Elle concerne également les salariés des groupes 1 à 5 (employés / ouvriers / techniciens / agents de maîtrise) appartenant à la sous filière Relève / interventions Clients de la filière Clientèle tels que listés dans l'AIE.

Cela vise précisément les Emplois repère suivants des groupes 1 à 5 :

Agent Usine
Technicien Usine
Conducteur Usine
Agent Maintenance
Technicien Maintenance
Agent Travaux
Technicien Travaux
Agent Réseaux
Technicien Réseaux
Agent Relève
Opérateur Technique Relève
Responsable Relevés
Agent laboratoire

P *CE*
2
JC AN

Technicien Laboratoire
Responsable Réseaux
Responsable Usine
Responsable Travaux
Responsable Maintenance
Responsable Relevés
Responsable Laboratoire

Article 3 - Montant et Modalités d'attribution

3.1 - Montant et Modalités d'attribution pour les collaborateurs bénéficiaires des groupes 1 à 4

Il est décidé que cette indemnité sera versée sur la base d'un forfait annuel de 432 taux par an pour une personne à temps plein pour les collaborateurs bénéficiaires des **groupes 1 à 4**.

Cette indemnité sera mensualisée de la manière suivante : $(432 \text{ taux} \times \text{Valeur du taux}) / 12$.

La valeur du taux de référence retenue lors de la mise en place de l'accord est de 1,50 Euros bruts. Cette indemnité mensuelle est ainsi fixée à 54,00 Euros bruts dès la mise en œuvre de l'accord.

A compter du 1er janvier 2023, cette indemnité sera portée à 57,60 Euros bruts par mois.

A compter du 1er janvier 2024 cette indemnité sera portée à 61,20 Euros bruts par mois.

Le montant de cette indemnité mensuelle intègre les activités salissantes effectuées en dehors des horaires habituels de travail en et hors astreinte.

3.2 - Montant et Modalités d'attribution pour les collaborateurs bénéficiaires du groupe 5

Il est décidé que cette indemnité sera versée sur la base d'un forfait annuel de 300 taux par an pour une personne à temps plein pour les collaborateurs bénéficiaires du **groupe 5**.

La valeur du taux de référence retenue lors de la mise en place de l'accord est de 1,50 Euros bruts. Cette indemnité sera mensualisée de la manière suivante : $(300 \text{ taux} \times \text{Valeur du taux}) / 12$.

Cette indemnité mensuelle est ainsi fixée à 37,50 Euros bruts dès la mise en œuvre de l'accord.

A compter du 1er janvier 2023, cette indemnité sera portée à 40,00 Euros bruts.

A compter du 1er janvier 2024 cette indemnité sera portée à 42,50 Euros bruts.

Le montant de cette indemnité mensuelle intègre les activités salissantes effectuées en dehors des horaires habituels de travail en et hors astreinte.

3.3 - Revalorisation à compter du 1er janvier 2025

A compter du 1er janvier 2025, le montant de cette indemnité (article 3.1 et 3.2) sera actualisé sur la base des augmentations générales de salaire fixées lors des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Article 4 - Modalités d'abattement de cette indemnité

Cette indemnité est proratisée selon le taux d'emploi et est abattue par toutes les absences (maladie, AT, RCO, RCR, absences non rémunérées, congés sans solde ...).

3
DL AN
CE

Article 5 - Traitement des situations particulières nécessitant un raccordement

Un dispositif spécifique de raccordement est prévu pour un groupe fermé composé des salariés présents au 31 décembre 2021 :

Les salariés qui bénéficient de travaux sales, pénibles ou durs dont le montant perçu en 2021 est supérieur au nouveau dispositif percevront un écart de transposition local mensuel correspondant à la différence perçue, pour autant que cet écart mensuel soit au moins égal à 3 Euros bruts.

L'année de référence pour le calcul de cet écart est l'année 2021.

Cet écart sera calculé de la manière suivante :

Écart brut = [(montant perçu entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021) - (montant annuel de l'indemnité selon la catégorie)]/12.

Si des salariés étaient bénéficiaires sur la période du 01/01/2021 au 31/12/2021 d'indemnités et qu'ils ne sont pas bénéficiaires au titre de l'article 2 du présent accord, le montant de l'écart de transposition local mensuel sera égal au montant perçu en 2021 divisé par 12.

Par ailleurs, les salariés ayant plus de 90 jours d'absence sur la période du 01/01/2021 au 31/12/2021, auront comme année de référence l'année 2020 si celle-ci est plus favorable.

Exceptionnellement et pour les salariés entrés après le 01/01/2021, le calcul se fera au prorata du temps de présence sur 2021 de la manière suivante :

Écart brut = [(montant perçu sur l'année 2021/nombre de mois de présence x 12) - (montant annuel de l'indemnité selon la catégorie)]/12.

2^{ème} partie

PRIME DE CONDUITE DE VÉHICULE

Article 6 - Définition

L'article 2.2 de l'annexe 2 de l'accord interentreprises de l'Unité Economique et Social de Veolia Eau - Générale des Eaux du 12 novembre 2008 stipule :

"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 outillages embarqués.

En cas d'accident, le salarié est chargé d'effectuer les déclarations nécessaires et de rendre compte auprès de son unité des circonstances de l'événement.

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

Le présent accord, instaurant une indemnité couvrant les mêmes sujétions que celle prévue dans l'annexe de l'AIE, dont le montant et les modalités d'application sont plus favorables, l'indemnité prévue par le présent accord sera donc appliquée en lieu et place de celle prévue par l'AIE.

Il se substitue de plein droit à tous les régimes existants (ensemble des mesures, décisions unilatérales, usages, accords atypiques et collectifs) en matière de primes de conduite, primes de mini pelle et indemnités de véhicule jusqu'alors applicables au sein des sociétés de la Région Sud.

Article 7 - Bénéficiaires

La prime de conduite concerne sans conditions d'ancienneté, les salariés titulaires d'un ou des permis suivants qui sont nécessaires dans le cadre de leur activité professionnelle (en et hors astreinte):

- C : véhicules de plus de 3,5 tonnes;
- E (B): véhicules de catégorie B attelés d'une remorque, dont l'ensemble ne relève pas de la catégorie B;
- E (C): véhicules de catégorie C attelés d'une remorque, dont l'ensemble ne relève pas de la catégorie C.

Article 8 - Montant et Modalités d'attribution

Il est décidé que cette indemnité sera versée sur la base d'un forfait de 230 taux par an pour un temps plein.

Cette indemnité sera mensualisée de la manière suivante : (230 taux x Valeur du taux) /12.

La valeur du taux de référence retenue lors de la mise en place de l'accord est de 0,191 € brut.

Cette indemnité mensuelle est ainsi fixée à 3,66 Euros bruts dès la mise en œuvre de l'accord.

A compter du 1er janvier 2023, cette indemnité sera portée à 3,84 Euros bruts.

A compter du 1er janvier 2024 cette indemnité sera portée à 4,03 Euros bruts.

P *5* *AN*
CE

Le montant de cette indemnité mensuelle intègre les activités de conduite effectuées en dehors des horaires habituels de travail en et hors astreinte.

A compter du 1er janvier 2025, le montant de cette indemnité sera actualisé sur la base des augmentations générales de salaire fixées lors des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Article 9 - Modalités d'abattement de cette indemnité

Cette indemnité est proratisée selon le taux d'emploi et est abattue par toutes les absences (maladie, AT, RCO, RCR, absences non rémunérées, congés sans solde ...).

Article 10 - Traitement des situations particulières nécessitant un raccordement

Un dispositif spécifique de raccordement est prévu pour les situations concernant un groupe fermé composés des salariés présents au 31 décembre 2021:

Les salariés qui bénéficient de ces indemnités pour un montant total supérieur, percevront un écart de transposition local mensuel correspondant à la différence perçue, pour autant que cet écart mensuel soit au moins égal à 3 Euros bruts.

L'année de référence pour le calcul de cet écart est l'année 2021.

Cet écart sera calculé de la manière suivante :

Ecart brut = [(montant perçu entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021) - (montant annuel de l'indemnité prévue à l'article 8)]/12.

Si des salariés étaient bénéficiaires sur la période du 01/01/2021 au 31/12/2021 d'indemnités et qu'ils ne sont pas bénéficiaires au titre de l'article 7 du présent accord, le montant de l'écart de transposition local mensuel sera égal au montant perçu en 2021 divisé par 12.

Par ailleurs, les salariés ayant plus de 90 jours d'absence sur la période du 01/01/2021 au 31/12/2021, auront comme année de référence l'année 2020 si celle-ci est plus favorable.

Exceptionnellement et pour les salariés entrés après le 01/01/2021, le calcul se fera au prorata du temps de présence sur 2021 de la manière suivante :

Écart brut = [(montant perçu sur l'année 2021/nombre de mois de présence x 12)-(montant annuel de l'indemnité prévue à l'article 8)]/12

Article 11 - Portée de l'accord

Sous réserve des dispositions spécifiques figurant aux articles 5 et 10 qui visent des situations particulières donnant lieu à une compensation sous forme d'écart, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à tous les dispositifs issus des accords, décisions unilatérales, usages et pratiques ayant le même objet en vigueur au sein de l'établissement Sud des sociétés Veolia Eau - Compagnie Générale des Eaux (VE CGE), Compagnie de l'eau et de l'Ozone (CEO), RUAS et au sein des sociétés Compagnie Générale des Exploitations du Languedoc-Roussillon (SADE LR), Société Régionale de Distribution d'Eau (SRDE), Epuration Pompage Urbain Et Rural (EPUR) et Société des eaux de la métropole nîmoise (SEMN).

p *DC* *6* *CE* *AN*

Article 12 - Dispositions diverses

12.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2 Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte) Occitanie (Hérault) via la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail.

En vertu de l'article L2231-5 et R 2262-2 du code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et une copie de l'accord sera communiquée à l'ensemble des membres du Comité Social et Économique ainsi qu'aux délégués syndicaux de l'établissement Sud de l'UES Veolia Eau.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

12.3 Révision

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

A l'issue de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement Sud de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, signataires ou non du présent accord, pourront engager la procédure de révision. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion pour examiner cette demande de révision, doit avoir lieu dans les 3 mois suivant sa notification.

12.4 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, avec préavis minimum de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par la partie à l'initiative de la dénonciation à l'autre partie avec copie à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte) de l'Hérault et au Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

La dénonciation par une ou plusieurs organisations syndicales ne représentant pas la totalité des organisations syndicales signataires du présent accord n'a pas d'effet sur l'application de cet accord. Il est de convention expresse entre les parties que le présent accord constitue un tout indivisible et que la remise en cause de l'une des dispositions de l'accord entraîne la remise en cause de son

P *CE*
DL7 *AN*

économie générale et donc de l'ensemble de l'accord. Cette disposition a pour effet d'interdire la dénonciation partielle du présent accord.

Par partie, il convient d'entendre, d'une part l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord et y ayant adhéré intégralement et sans réserve, et, d'autre part, la Direction de l'Établissement Sud.

Fait à Montpellier, le ... 28/03/2022

En 6 exemplaires originaux

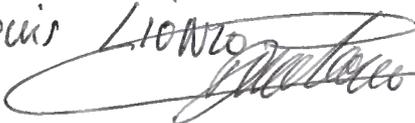
Pour l'Établissement Sud de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux,

Le Directeur Régional, Olivier SARLAT

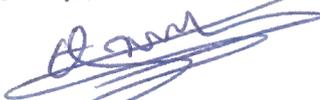


Pour le Syndicat CFDT :

Pour le Syndicat CFE-CGC :

Denis Lionzo 23/03/2022


Pour le Syndicat CGT :

ARNOUX NICOLAI .


Pour le Syndicat FO :

CASSE Eric
