

**UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX
ETABLISSEMENT SUD-OUEST**

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN OEUVRE
DU PROJET SOCIAL SUITE A LA SIGNATURE
DE L'ACCORD INTERENTREPRISES DE
L'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX**

* * *

ENTRE :

L'Etablissement Sud-Ouest de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux représenté par
Monsieur Christophe BOISSIER, Directeur Régional,

d'une part,

ET :

Le Syndicat CFDT représenté par M *COOTY, RICHARD*

Le Syndicat CFE-CGC représenté par M^R *CARMON DANIEL*

Le Syndicat CGT représenté par M^{me} *GARDOT CARRERA*

Le Syndicat CGT-FO représenté par M *ARRAMONNET Jean Luc*

Le Syndicat UNSA représenté par M^{lle} *TUSTOU*

d'autre part.

SM REC
DE JC

Préambule

La signature de l'accord interentreprises de l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux du 12 novembre 2008, impacte un certain nombre d'accord régionaux traitant des même thèmes.

L'« accord régional relatif à la mise en œuvre du projet social » du 4 janvier 2005 au sein de l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux, qui a fait l'objet d'une dénonciation lors de la réunion du Comité d'Etablissement de l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux Sud-Ouest le 16 décembre 2008 (pour laquelle les élus ont rendu un avis favorable unanime sous réserve qu'un accord de substitution soit trouvé pour les annexes « organisation et harmonisation de la rémunération des périodes d'astreinte », « extension de la dotation des titres-restaurant » et « harmonisation du versement et des conditions d'attribution de l'indemnité eau ») se trouve dès lors substitué par les termes suivants.

A la signature du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux Sud-Ouest est composée des sociétés suivantes :

- Veolia Eau – Compagnie Générale des Eaux (VE-CGE)
- Compagnie des Eaux et de l'Ozone (CEO)
- Société d'Assainissement du Bassin d'Arcachon (SABARC)
- Société d'Environnement du Bassin de Lacq (SEBL)
- SADE – Compagnie Générale des Exploitations du Sud-Ouest de la France (SADE Sud-Ouest)

Cet accord est applicable aux salariés de ces sociétés.

ARTICLE 1 – Liste des annexes

L'accord initial comprenait 8 annexes :

- annexe 1 : organisation et harmonisation de la rémunération des périodes d'astreinte
- annexe 2 : extension de la dotation des titres-restaurant
- annexe 3 : politique de rémunération à l'embauche
- annexe 4 : harmonisation du versement et des conditions d'attribution de l'indemnité eau
- annexe 5 : mise en place d'un point de prime de productivité régional et dotation exceptionnelle de dixièmes attribués dans le cadre de la prime de productivité des salariés sous statut CC99
- annexe 6 : mise en place d'acomptes de prime pour les salariés sous statut CC99
- annexe 7 : passage de la prime de vacances à 0,5 mois minimum pour tous, pour les salariés sous statut CC72
- annexe 8 : harmonisation des droits à congés payés au bénéfice des salariés sous statut CC72

Les annexes 3 – 5 – 6 – 7 – 8 n'ayant plus d'objet, le nouvel accord est désormais composé des annexes suivantes :

- annexe 1 : organisation et rémunération des périodes d'astreinte
- annexe 2 : dotation des titres-restaurant
- annexe 3 : versement et conditions d'attribution de l'indemnité eau et assainissement

dy
RC DC G
DG. SLA

ARTICLE 2 – Publicité et durée de l'accord

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Conseil de Prud'hommes de Toulouse par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à l'initiative d'une majorité des Organisations Syndicales signataires ou de la Direction de l'Etablissement, sous réserve d'un délai de préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires.

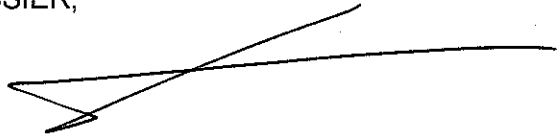
ARTICLE 3 – Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2009.

Fait à Toulouse, le 2 mars 2009

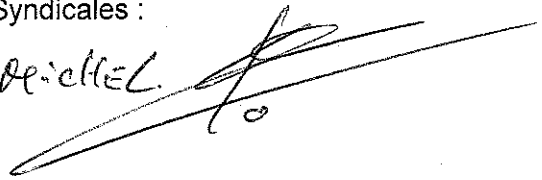
En 8 exemplaires originaux.

Pour l'Etablissement Sud-Ouest de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux, Monsieur Christophe BOISSIER,

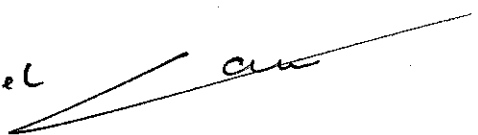


Pour les Organisations Syndicales :

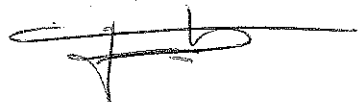
CFDT, M COUDRY-DECELLE



CFE-CGC, M^R CARMON DANIEL



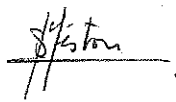
CGT, Mme GARDOT CARRERA



CGT-FO, M ARRAMONNET Jean-Luc



UNSA, M^{lle} RISTOU



ANNEXE 1

ORGANISATION ET REMUNERATION DES PERIODES D'ASTREINTE

* * *

Préambule

Cette annexe traite de l'organisation et de l'indemnisation des périodes d'astreinte pour les salariés de l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux Sud-Ouest.

La Direction Régionale confirme être prête à encore améliorer le système d'indemnisation de cette sujétion, dès lors que cette amélioration permettait de satisfaire l'exigence suivante :

- que les adaptations d'organisation, partout où elles sont nécessaires, puissent être facilitées, en vue d'une part d'améliorer l'efficacité du service d'astreinte, et d'autre part de mieux respecter les contraintes légales, notamment en matière de durée du travail et de temps de récupération

ARTICLE 1 – Nature et définition de l'astreinte

L'astreinte est destinée à permettre d'assurer tous les jours, 24 heures sur 24, la continuité et la qualité du service rendu au public, lequel doit toujours pouvoir compter sur la qualité, l'efficacité et la rapidité de nos interventions.

C'est une période, qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif, au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir à bref délai pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Le temps consacré à l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif, y compris le temps de déplacement.

L'astreinte fait partie intégrante de notre métier et ne doit en aucun cas être sous-traitée en totalité.

ARTICLE 2 – Schéma théorique d'organisation

Les parties signataires constatent qu'il est utile de schématiser l'organisation type de l'astreinte, afin de clarifier les différentes missions réalisées pendant l'astreinte, et en déduire un système de rémunération cohérent, socle d'une harmonisation régionale.

Dans la plupart des cas on distingue 3 types d'astreinte au sein d'un Centre d'Exploitation, correspondant schématiquement aux catégories suivantes :

- le niveau « **Astreinte d'intervention** » : il est constitué des équipes d'intervention ou de réparation sur le terrain, lesquelles sont généralement appelées par le niveau « Responsable ».

807
RC DC G
DG SLA

Le temps d'intervention sur le terrain est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel

- le niveau « **Responsable** » : il est en charge de la réception et du filtrage des appels téléphoniques du CSC et/ou du prestataire assurant l'astreinte téléphonique régionale, et/ou des alarmes usines. Il analyse la demande, puis décide d'envoyer, ou pas, l'équipe d'intervention. Pour cela il peut être amené à rappeler directement le client, ou le Cadre d'astreinte, voire à se déplacer sur les lieux pour constater lui-même la situation. En outre, il assure l'organisation et le suivi des équipes et des interventions sur le terrain, ainsi que le reporting au Cadre d'astreinte.
- le « **Cadre d'astreinte** » assure la direction du Centre d'Exploitation pendant l'astreinte. Il intervient notamment lors des situations de crise ou de difficulté importante.

Ce schéma d'organisation de type astreinte « descendante » (le niveau « Responsable » étant le principal point d'entrée dans l'Agence avant de déclencher une intervention) est préconisé en priorité par la Direction Régionale, en tenant compte cependant des spécificités, de la taille, du contexte... de chaque Centre d'Exploitation.

ARTICLE 3 – Indemnisation de l'astreinte

Article 3.1 – Principes d'indemnisation

Sur la base du schéma d'organisation type détaillé à l'article 2, la Direction Régionale a proposé le principe, accepté par les Organisation Syndicales, de la mise en place d'un système de rémunération de l'astreinte articulé autour de 2 composantes :

- une **indemnité de base** : celle-ci rémunère la sujétion d'astreinte proprement dite qui consiste à être joignable à toute heure et être en mesure d'intervenir en cas d'urgence. Après débat, les parties signataires ont convenu que la contrainte liée à cette sujétion était identique quels que soient la catégorie professionnelle, le niveau hiérarchique ou la responsabilité prise.
- une **indemnité complémentaire de « Responsable »** (différente de l'astreinte cadre) : cette indemnité est versée en complément de l'indemnité de base, aux salariés assurant l'astreinte de niveau « Responsable » telle que définie ci-dessus. Elle rémunère forfaitairement la prise de responsabilité, le temps passé à l'analyse de l'appel, la prise de décision...
- une **indemnité d'astreinte cadre** : cette indemnité est versée aux salariés assurant l'astreinte de niveau « Cadre d'astreinte » telle que définie ci-dessus. Elle rémunère forfaitairement la prise de responsabilité lors des situations de crise ou de difficulté importante

Il est précisé :

- que, pour les niveaux « astreinte d'intervention » et « responsable », les montants hebdomadaires de ces indemnités, précisés à l'article 3.2, correspondent, pour une semaine type complète, à un taux journalier multiplié par neuf (un taux par jour ouvré, deux taux pour le samedi et deux taux pour le dimanche)
- que les jours fériés sont indemnisés sur la base de deux taux
- que les salariés qui ne sont pas d'astreinte, mais intervenant exceptionnellement en renfort à la demande de leur responsable d'astreinte percevront, en plus des heures d'intervention, une indemnité d'astreinte (taux multiplié par le nombre de jours d'intervention), éventuellement majorée

SM RC JC G
DG JLA

Article 3.2 – Montants d'indemnisation de l'astreinte

L'objectif de la région est de tendre vers une indemnité hebdomadaire d'astreinte de **200 € bruts** (soit 9 taux à 22,22 €), pour autant, notamment, que les heures supplémentaires soient globalement diminuées (hors circonstance exceptionnelle).

Les montants actuellement en vigueur, et ce depuis le **1^{er} janvier 2008**, sont les suivants :

- le taux journalier de l'**indemnité de base** est de **20,56 € bruts** ; soit **185,04 € bruts** pour une semaine type complète (9 taux).

Par anticipation à l'objectif régional, les salariés de la Compagnie des Eaux et de l'Ozone, présents au 31 décembre 2004, continuent de bénéficier, pour une semaine d'astreinte, d'un complément sous forme de repos horaire fixé à 4 heures par semaine d'astreinte

- le taux journalier de l'**indemnité complémentaire de « Responsable »** est de **4,45 € bruts** ; soit **40,05 € bruts** pour une semaine type complète (9 taux)
- les salariés bénéficiant d'un FHS (Forfait d'Heures Supplémentaires) bénéficient du paiement des heures d'intervention s'ils ne perçoivent pas l'indemnité complémentaire de « Responsable »
- le taux journalier de l'**indemnité de télésurveillance** est de **3,58 € bruts** ; soit **25,06 € bruts** pour une semaine complète d'astreinte (7 taux).

Ce montant comprend l'abonnement Minitel et le temps passé

- le montant mensuel de l'**indemnité d'astreinte cadre** est de **275,00 € bruts** par semaine d'astreinte.

Cette indemnité est attribuée aux cadres ne bénéficiant pas d'une rémunération au forfait

La réactualisation de ces taux aura lieu au 1^{er} janvier 2009 sur la base des augmentations générales (résultat de la Négociation Annuelle Obligatoire).

Article 3.3 – Communications pendant l'astreinte

L'entreprise a progressivement doté les salariés d'astreinte de téléphones mobiles, leur permettant d'assurer cette sujétion d'astreinte de façon plus souple et moins contraignante qu'auparavant, sans être obligatoirement astreints à domicile.

Il est convenu que les salariés pour lesquels la Direction demandera qu'ils aient un téléphone fixe (soit pour des défauts éventuels de couverture, soit pour l'installation de la télésurveillance) dont le numéro devra être communiqué percevront le remboursement de l'abonnement téléphonique (soit **16 €** mensuels au jour de la signature du présent accord).

La liste nominative est établie sous la responsabilité du Directeur du Centre d'Exploitation.

ARTICLE 4 – Situation des agents les plus âgés (55 ans et plus)

Les parties signataires ont débattu spécifiquement de la contrainte que représente l'astreinte pour les salariés les plus âgés.

Plusieurs constats ont été faits dans le cadre de cette discussion :

- la sujétion d'astreinte fait partie intégrante de l'activité de Veolia Eau, gestionnaire de service public délégué (24 heures sur 24, 365 jours par an), et fait partie intégrante du contrat de travail de certains salariés

SJP RC DC S
DS SLA

- la pyramide des âges de Veolia Eau est telle aujourd'hui que cette population augmente et continuera d'augmenter dans les dix prochaines années, rendant à la fois le sujet plus important par le nombre de salariés potentiellement concernés, et également plus difficile à traiter en terme d'organisation et de dimensionnement des équipes de travail
- les techniques évoluant, la pénibilité du métier, notamment pendant l'astreinte, a diminué, tendance qui devrait encore se poursuivre dans les prochaines années

Sur la base de ces constats, la Direction Régionale a accepté de s'engager à donner une réponse favorable pour chaque demande formulée par le salarié et transmise par le Directeur du Centre d'Exploitation, si et seulement si l'organisation du service d'astreinte est maintenue à une fréquence au moins égale à 1 sur 4.

Pour toute autre situation, elle s'engage à étudier chaque cas et informera les Délégués du Personnel de la réponse proposée.

* * *

fy RC DC G
DG SLA

ANNEXE 2

DOTATION DES TITRES-RESTAURANT

* * *

ARTICLE 1 – Preamble

Cette annexe traite de la dotation des titres-restaurant à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux Sud-Ouest.

Il est entendu que les agents municipaux détachés de la Ville de Toulouse bénéficieront à tout moment du système le plus favorable entre l'application de cet accord et les mesures de la Ville de Toulouse.

ARTICLE 2 – Montant

Depuis le 1^{er} septembre 2008, la valeur faciale unitaire est de 7,50 €.

La répartition est de :

- **part patronale** : 4,125 € par titre-restaurant ; soit 55%
- **part salariale** : 3,375 € par titre-restaurant ; soit 45%

ARTICLE 3 – Règle d'attribution

L'attribution se fait en fonction du cycle horaire, du taux d'emploi des salariés et des absences pour l'ensemble des salariés (CDI, CDD, apprentis...).

Il n'y a pas d'attribution de titres-restaurant au mois d'août.

La gestion des absences (déduction de titres) se fera au trimestre.

Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire journalier. En conséquence, le personnel dont les horaires de travail ne recouvrent pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas ne peut prétendre aux titres-restaurant. Il en est ainsi pour un salarié qui termine son travail quotidien en fin de matinée ou qui le commence en début d'après-midi. En revanche, si l'intéressé reprend son activité après la coupure du milieu de journée, il peut être bénéficiaire de titres-restaurant.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiels, ils ont droit aux titres-restaurant si l'heure du déjeuner est comprise dans leur horaire de travail.

RC DC S
DG. JA

ARTICLE 4 – Règle de non cumul

Les titres-restaurant ne sont pas cumulables avec des paniers, des indemnités repas, des remboursements de repas par note de frais.

Par exception, les notes de frais continuent d'exister pour la formation ou les repas pris avec l'accord formel des Directeurs de Centre d'Exploitation des Directeurs de Service Support.

* * *

st/ RC DC G
D634A -

ANNEXE 3

VERSEMENT ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE EAU ET ASSAINISSEMENT

* * *

ARTICLE 1 – Préambule

Cette annexe traite des modalités d'attribution, et du montant de l'indemnité eau et assainissement pour l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux Sud-Ouest.

ARTICLE 2 – Conditions d'attribution

Il n'y a pas de condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité eau et assainissement. Son montant étant toutefois proratisé pour les salariés embauchés en cours d'année.

Les autres conditions d'attribution s'appliquent selon les dispositions de l'accord interentreprises de l'Unité Economique et Sociale Veolia Eau – Générale des Eaux du 12 novembre 2008.

ARTICLE 3 – Montant

Les références actuelles de versement sont maintenues pour les différentes sociétés.

Toutefois, il est convenu qu'un plancher régional est fixé pour 2009 ; celui-ci sera de 200 €.

ARTICLE 4 – Date de versement

Elle est versée en octobre pour l'ensemble des salariés.

* * *

8/ RC DC G
DG. 3LA