

**Accord sur les modalités de versement  
des indemnités  
de travaux sales, pénibles ou durs  
dans l'Etablissement Sud Est de l'UES « Veolia Eau - Générale des Eaux »**

**PREAMBULE :**

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'application au sein de l'Etablissement Sud Est de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux de l'article 2.1 de l'annexe 2 de l'Accord Interentreprises du 12 novembre 2008 relatif à l'indemnité de travaux sales, pénibles et durs.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 29 octobre, 24 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2010, puis les 3 février, 8 mars, 20 avril, 25 mai et 10 novembre 2011 afin d'adapter et préciser les conditions d'application de l'article 2.1 de l'annexe 2 de l'Accord Interentreprises du 12 novembre 2008 et prendre en compte les dispositions existantes au sein de l'Etablissement.

**ARTICLE 1 – Conditions d'application**

L'indemnité versée, par demi-journée, est prévue pour les salariés amenés à réaliser régulièrement des travaux dans un environnement insalubre ou dont la pénibilité est avérée.

Entrent dans la catégorie des travaux sales, pénibles ou durs les activités suivantes :

- La pose et les travaux de réparation des canalisations d'eau potable et d'assainissement ;
- Les branchements sur les réseaux d'eau potable et d'assainissement ;
- L'entretien du réseau d'assainissement ;
- Les tâches courantes d'exploitation des stations d'épuration et des postes de relèvement ;
- Les tâches nécessitant le port d'un masque respiratoire ou de vêtements spéciaux de protection lors de la manipulation de produits chimiques ;
- Les travaux dans les unités de déshydratation des boues ou dans le traitement des graisses ;
- Le nettoyage des postes de relèvement ;
- Le curage des réseaux d'assainissement ;
- L'utilisation régulière du marteau piqueur, du perforateur ou de la pilonneuse ;
- Le travail de soudure ou au chalumeau.

**ARTICLE 2 – Montant et modalités de versement**

Pour les travaux visés, l'indemnité est fixée à **1,04 € brut** par demi-journée.

Le montant de cette indemnité évoluera conformément au résultat de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Au cours d'une même demi-journée, il ne peut être procédé au versement de plus d'une indemnité. Le maximum de deux indemnités par jour ne peut être dépassé y compris dans l'hypothèse d'intervention d'astreinte. Le samedi, le dimanche et les jours fériés, l'indemnité peut être accordée, dans les conditions ci-dessus définies et dans la limite d'une par demi-journée.

L'octroi de l'indemnité est consécutif à une activité réelle. Toutes périodes d'absence, y compris celles qui sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition de certains droits, par

CC TM  FG 1 

exemple, les congés payés, les jours fériés chômés, les absences pour accident de travail, ne peuvent ouvrir droit au versement de l'indemnité.

### **ARTICLE 3 – Emplois et catégories de personnel exclus**

Certains emplois ne remplissent pas les conditions d'exposition régulière à un environnement insalubre, une activité pénible ou dur et ne sont donc pas concernés par cette indemnité.

Cette exclusion vise notamment, l'ensemble du personnel rattaché aux filières clientèle et supports définies dans l'accord interentreprises du 12 novembre 2008.

Au regard de la polyvalence afférente à certains postes, il n'est pas exclu que des salariés appartenant à la filière clientèle, et amenés par exemple à travailler en renfort du service travaux, ou à assurer l'astreinte sur un périmètre d'activité allant au-delà de l'activité clientèle, puissent bénéficier, dès lors qu'ils travaillent dans les conditions définies à l'article 1 du présent accord, du versement de l'indemnité de travaux sales, pénibles et durs.

Sont également exclus au regard de la structure de leur rémunération les emplois entrant dans la catégorie socioprofessionnelle des Cadres (groupes 6 à 8).

Les Détachés Municipaux bénéficient de leur propre régime indemnitaire. Ils n'entrent pas dans le champ d'application de l'Accord Interentreprises du 12 novembre 2008 et ne sont pas concernés par le présent dispositif.

### **ARTICLE 4 – Procédure**

La détermination des salariés susceptibles de bénéficier de cette indemnité relève de la Direction de chaque Agence. Celle-ci informera les Délégués du Personnel sur les bénéficiaires dès la mise en œuvre de cet accord.

Les demi-journées ouvrant droit à indemnité sont portées sur les Feuilles d'Emploi du Temps et validées par la hiérarchie pour leur prise en compte dans les éléments variables de paie.

Cette nouvelle procédure s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **ARTICLE 5 – Suppression de l'indemnité d'engins mécanique et mesures de compensation**

A titre d'information, il est précisé que l'indemnité d'engins mécanique, de même nature que l'indemnité de travaux sales, pénibles ou durs cessera de produire ses effets le 31 décembre 2011.

### **ARTICLE 6 – Mesures de compensation et rétroactivité**

Les principes suivants seront appliqués, selon les pratiques, à la date d'entrée en vigueur du présent accord. La transposition des indemnités de même nature versées précédemment est mise en œuvre conformément à l'accord sur les modalités de raccordement à l'accord interentreprises de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux du 12 novembre 2008.

cc TH  76 2 

## **A. Salarié n'ayant jamais perçu d'indemnité de même nature**

La rétroactivité s'opèrera par le versement sur la paie du mois de février 2012 de l'évaluation des indemnités :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;
- à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## **B. Salarié ayant perçu une indemnité de même nature**

### **1. Salarié bénéficiant d'une indemnité de même nature de montant inférieur**

La rétroactivité s'opèrera par le versement sur la paie du mois de février 2012 de la différence entre l'évaluation des indemnités fixées dans le présent accord :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;
- à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;

et les indemnités versées à ces mêmes intéressés pour les années 2009, 2010 et 2011.

### **2. Salarié bénéficiant d'une indemnité de même nature de montant supérieur**

Un écart de transposition mensuel revalorisable sera dû à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il sera calculé sur la base de la différence entre la moyenne mensuelle des indemnités versées :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;
- à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;

et la moyenne mensuelle des indemnités fixées dans le présent accord et recalculées pour les mêmes intéressés sur les périodes mentionnées ci-dessus.

## **C. Salarié dont l'emploi ou les travaux ne sont plus concernés par le présent accord**

Un écart de transposition mensuel revalorisable sera dû à partir du 1<sup>er</sup> février 2012, il sera calculé sur la base de la moyenne mensuelle des indemnités de même nature versées :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;
- à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 décembre 2011 pour les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## **ARTICLE 7 – Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à l'ensemble des mesures, décisions unilatérales, usages, accords atypiques et collectifs ayant le même objet.

Il est convenu entre les parties qu'un bilan d'application de cet accord sera fait au plus tard au 31 décembre 2012.

CC TH  FG 3 

**ARTICLE 8 – Clause de revoyure et dispositions finales**

A la date des présentes, une négociation est en cours au niveau du Groupe Veolia Environnement concernant la prévention de la pénibilité.

Les parties conviennent de se réunir à l'issue de cette négociation afin d'adapter au besoin le présent accord au regard de ces nouvelles dispositions.

Le présent accord pourra être révisé, par voie d'avenant, dans le respect des conditions et délais prévus par le Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans le respect des conditions et délais prévus par le Code du travail.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE PACA, unité territoriale des Alpes-Maritimes et transmis au greffe du Conseil de prud'hommes de Nice.

Fait à NICE, le 6 janvier 2012

En sept exemplaires originaux

Pour l'Etablissement Sud Est

Monsieur Jean-Pierre BUCHOUD

Pour le Syndicat C.F.D.T.

M *François BAILLON* Délégué Syndical

Pour le Syndicat C.F.E.-C.G.C.

M *Jean Paul DURET* Délégué Syndical

Pour le Syndicat C.G.T.

M *Cedric GONZ* Délégué Syndical

Pour le Syndicat F.O.

M *Thierry HENZ* Délégué Syndical

*réserve article 4: définition de l'accord avec Hellebore*