

Annexe 2 de l'accord interentreprises de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux

Répertoire des indemnités de l'UES

Fiche 1 : Indemnité de travaux sales, pénibles ou durs	p. 1
Fiche 2 : Prime de conduite de véhicule	p. 2
Fiche 3: Indemnités de repas	p. 3
Fiche 4 : Indemnités kilométriques	p. 4
Fiche 5 : Médaille du travail	p. 5
Fiche 6 : Allocation enfant à charge	p. 6
Fiche 7 : Bourse d'Etudes Supérieures	p. 6
Fiche 8 : Indemnité Eau	p. 7

Fiche 1 : Indemnité de travaux sales, pénibles ou durs

Définition :

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.

Personnels concernés : Cette indemnité concerne l'ensemble des catégories de personnel assujettis à cette contrainte.

Le versement de cette indemnité à caractère général est exclusif du versement d'une indemnité de même nature – dont le montant est plus favorable - qui aurait été mis en place dans un contexte particulier correspondant à ce type de sujétion, sauf si celle-ci mentionne explicitement qu'elle peut être versée en complément de la précédente.

Montant de l'indemnité : 1,03 €

Ces indemnités sont allouées par demi-journée de travail effectif.

Un seul niveau UES correspondant au contexte d'attribution du niveau 1 de la CC 99. La mise en œuvre de dispositifs complémentaires éventuels est de la compétence des établissements.

Mode de revalorisation : la revalorisation de cette indemnité est examinée lors de la NAO

Fiche 2 : Prime de conduite de véhicule

Définition :

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'évènement.

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

Personnels concernés : Cette indemnité concerne l'ensemble des catégories de personnel assujettis à cette contrainte.

Le versement de cette indemnité à caractère général est exclusif du versement d'une indemnité de même nature – dont le montant est plus favorable - qui aurait été mis en place dans un contexte particulier correspondant à ce type de sujétion, sauf si celle-ci mentionne explicitement qu'elle peut être versée en complément de la précédente.

Montant de la prime de conduite de véhicule :

Il est calculé sur la base d'un taux journalier.

valeur : 0,18 €

Mode de revalorisation : la revalorisation de cette indemnité est examinée lors de la NAO

Fiche 3: Indemnités de repas

Contexte :

Lorsque les circonstances de fait sont établies, les indemnités compensant les dépenses supplémentaires de restauration sont réputées être utilisées conformément à leur objet à concurrence des montants forfaitaires applicables en matière sociale.

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.

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 11 h et 14 h, soit entre 18 h et 21 h.

Personnels concernés :

Le versement de cette indemnité à caractère général est exclusif du versement d'une indemnité de même nature – dont le montant est plus favorable - qui aurait été mis en place dans un contexte particulier correspondant à ce type de sujétion ou du bénéfice de l'accès à un restaurant d'entreprise ou conventionné avec un comité d'établissement.

Elle est non cumulable avec tout remboursement de frais professionnels de cette nature pour les périodes de travail concernées.

Montant : à compter du 1er janvier 2008

Indemnité de repas : 4,04 €

Mode de revalorisation : la revalorisation de ces indemnités est examinée lors de la NAO

Fiche 4 : Indemnités kilométriques**Contexte :**

Les indemnités kilométriques versées aux salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels sont réputées utilisées conformément à leur objet, à concurrence des montants résultant de l'application du barème d'indemnisation du prix de revient kilométrique ci-après.

Personnels concernés :

Le versement de cette indemnité à caractère général est exclusif du remboursement forfaitaire de frais de transport ayant même objet ou de la mise à disposition d'un véhicule de service ou de fonction.

Elle est bien entendu non cumulable avec tout remboursement de frais professionnels de cette nature pour les déplacements concernés.

Barème

Le barème correspond au barème kilométrique fiscal applicable aux voitures. L'application est plafonnée à la puissance fiscale de 8 CV.

Mode de revalorisation : la revalorisation de cette indemnité suit l'évolution du barème fiscal.

Fiche 5 : Médaille du travail

Contexte :

La médaille d'honneur du travail est destinée à récompenser l'ancienneté des services honorables effectués par un salarié tirant de cette occupation l'essentiel de ses ressources.

Personnels concernés :

Les salariés français ou étrangers travaillant :

- en France ;
- dans les départements et territoires d'outre-mer ;
- à l'étranger, à condition que les services accomplis aient été effectués : chez un employeur français, dans une succursale ou agence d'une entreprise ou d'un établissement dont le siège social est sur le territoire de la République, ou dans les entreprises ou établissements constitués selon un droit étranger, à condition que leurs dirigeants soient français.

Le versement par l'employeur d'une prime de médaille du travail est exclusif de celui qui peut être mis en place par un comité d'établissement qui en a reçu la subvention correspondante dans le cadre de l'autonomie de ses activités sociales et culturelles.

En sont exclus, certains salariés qui, en raison de leur historique professionnel, peuvent prétendre à une distinction honorifique décernée pour ancienneté de services par un autre organisme (par exemple Médaille d'honneur agricole, Médaille d'honneur régionale, départementale et communale, Médaille d'honneur des Chemins de Fer, ...).

Barème :

La Médaille d'Honneur du Travail comporte quatre échelons :

- La Médaille d'argent décernée après 20 ans de services ;
- La Médaille de vermeil décernée aux titulaires de la Médaille d'argent comptant 30 ans de services ;
- La Médaille d'or décernée aux titulaires des deux précédentes comptant 35 ans de services ;
- La Grande Médaille d'or décernée aux titulaires des trois précédentes comptant 40 ans de services.

Les montants, à compter du 1^{er} janvier 2008, sont respectivement de :

200,89 € (argent) ; 294,39 € (vermeil) ; 408,83 € (or) et 408,83 € (grand or).

Mode de revalorisation : la revalorisation de cette indemnité est examinée lors de la NAO

Fiche 6 : Allocation enfant à charge**Contexte :**

Cette allocation est attribuée au salarié qui a la charge effective et permanente – au sens des prestations familiales - d'élever son enfant âgé de moins de 18 ans ou qui y contribue en versant une pension à ce titre à l'autre parent .

Salariés concernés :

Ce versement par l'employeur est limité à une seule allocation par enfant, à compter du premier enfant, et dans la limite de trois allocations par foyer. Il est exclusif du versement d'un éventuel supplément familial de traitement à l'un ou l'autre parent pour ce même enfant.

Lorsque l'autre parent travaille également dans l'une des sociétés de l'UES, le salarié précisera le nom du parent bénéficiaire.

Période de versement :

Le versement de cette allocation est mensuel à compter du 1^{er} mois suivant la date d'enregistrement du droit auprès de la DRH. Il cesse à compter du 1^{er} mois suivant la perte des conditions d'attribution et, en tout état de cause, au 1^{er} mois suivant la date anniversaire des 18 ans de l'enfant concerné.

Barème :

Le montant, à compter du 1^{er} janvier 2009, est de 20 €/mois par enfant attributaire.

Mode de revalorisation : la revalorisation de cette allocation est examinée lors de la NAO.

Fiche 7 : Bourse d'Etudes Supérieures

Une négociation sera engagée en 2009 afin de permettre la mise en place d'un tel dispositif à compter de 2010.

Fiche 8 : Indemnité Eau

Indemnité à caractère annuel

Salariés concernés :

Une indemnité eau, soumise à cotisations, est versée à chaque salarié, ayant plus d'un an de présence dans l'UES. Son montant est calculé sur la base de la valorisation correspondant à sa zone de résidence - part eau et hors taxes - d'un volume de 110 m3 d'eau, sauf dispositions d'établissement plus favorables,.

Le montant versé est calculé prorata temporis en cas de départ du salarié au cours de l'exercice.

Le versement de cette indemnité est exclusif du bénéfice d'un avantage de nature équivalente.

Pour le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à pension, l'indemnité de départ à la retraite précédemment définie est majorée du montant de cette indemnité eau multiplié par cinq.

Barème :

La valorisation est établie au niveau de chaque établissement de l'UES pour un versement en juin de chaque exercice.