**ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017**

**VEOLIA PROPRETE NORMANDIE**

**Etablissements de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil Bouteilles**

**Entre les soussignés :**

**D’une part,**

**Prénom NOM, délégation**

**D’autre part,**

**Prénom NOM, fonction**

**Prénom NOM, fonction**

**Prénom NOM, fonction**

Il est rappelé qu’avant d’engager les négociations, un certain nombre de documents ont été remis aux représentants syndicaux, sur les effectifs, les types d’emplois, la répartition des coefficients, l’ancienneté, les rémunérations moyennes ainsi qu’une synthèse de la situation économique de la société.

L’ensemble de ces documents, qui constitue un rapport annuel, a fait l’objet en séance de commentaires et d’explications. Il est précisé que le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel salarié « ouvriers » ou concerné par chacune des rubriques, des établissements de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil Bouteilles de la société VEOLIA PROPRETE NORMANDIE.

Suite aux réunions NAO des 11 mai, 2 juin, 12 juin, 4 juillet et 1er septembre 2017, il a été convenu les dispositions suivantes :

**1 – Augmentation du point SNAD**

Conformément à l’avenant n°56 de la CNAD, la valeur du point SNAD est passée à 14,98 depuis le 1er mars 2017.

**2 – Augmentation de la salissure**

Egalement, la direction rappelle que l’indemnité de salissure est passée de 35,96 € à 36,21€ depuis le 1er mars 2017.

**3- Compteur spécial intempéries**

Les partenaires sociaux ont demandé si l’entreprise pouvait proposer une solution avec un compteur intempéries (verglas et neige) sur les établissements de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil-Bouteilles au sein de la société VPN.

L’Entreprise propose donc l’élargissement de la mise en place du compteur « intempéries » sur l’ensemble des établissements susmentionnés entre novembre et avril où le personnel pourra, à son initiative, mettre 7h de modulation sur un compte spécial destiné à être utilisé en cas d’intempéries.

La Direction mettra à sa charge également 7h de plus au compteur en abondement pour chaque salarié ayant mis 7h (l’abondement de l’Entreprise étant limité à 1 jour)

Pour les salariés qui ne disposeraient pas de compteurs de modulation positifs, il est alors possible d’y mettre un CP ou un RCR.

Dans l’hypothèse où ces jours ne seraient pas utilisés, les salariés récupèreraient leurs 7 h (ou leur CP) pour les mettre dans leur compteur de modulation et la Direction reprendrait alors les 7 h mis en abondement provisoire.

Dans l’hypothèse où nous avons 1 seul jour d’intempéries, nous prendrions 3,5 h sur le versement salarié et 3,5 h sur le versement Employeur.

Ce dispositif permettant de limiter les conséquences des intempéries est donc reconduit
et élargi aux établissements susvisés.

**4 – Prime de non casse et propreté de l’outil de travail**

Suite à la réorganisation du Secteur et de l’Unité Opérationnelle Rouen – Rouxmesnil – Beaumontel, les partenaires sociaux et la Direction s’accordent sur la nécessité de tendre progressivement vers une harmonisation des mesures sociales présentes dans chacun des établissements susvisés.

A ce jour, la prime de non casse est présente dans chacun des établissements mais avec des modalités d’application différentes. Les partenaires sociaux et la Direction souhaitent donc travailler au cours des prochaines années sur une harmonisation complète de ce dispositif en se dirigeant progressivement vers le modèle de Beaumontel, ajouté d’un critère lié à la propreté de l’outil de travail (cabine et trémie).

Dès cette année, la Direction et les partenaires sociaux s’accordent sur le remplacement de la prime annuelle de non casse versée au sein des établissements de Rouen et Rouxmesnil par la prime mensuelle de non casse présente sur l’établissement de Beaumontel, à laquelle un critère lié à la propreté de l’outil de travail sera ajouté au critère de non casse.

L’ensemble des conducteurs de matériel de collecte des trois établissements percevront donc désormais une prime mensuelle de non casse et propreté de l’outil de travail de
33,54 euros bruts par mois.

Cette prime mensuelle de non casse et propreté de l’outil de travail sera appliquée sur l’ensemble des établissements (Rouen, Rouxmesnil et Beaumontel) et éventuellement retenue selon les mêmes critères établis pour l’établissement de Beaumontel (cf. règlement de la prime de non casse de Beaumontel).

En raison de la conclusion de cet accord NAO en septembre 2017, les conducteurs de matériel de collecte de Rouen et Rouxmesnil commenceront à percevoir cette prime mensuelle de non casse et propreté de l’outil de travail à compter de la paie du mois de novembre 2017(délai nécessaire pour organiser le paramétrage technique de cette prime).

Le delta de la prime de non casse et propreté de l’outil de travail non versé entre
janvier 2017 et octobre 2017 correspondant à un montant total maximal de 335,40 euros bruts sera alloué en fin d’année aux conducteurs de matériel des établissements de Rouen et Rouxmesnil n’ayant pas eu d’accident « responsable », n’ayant pas occasionné de casse significative et ayant respecté la propreté de l’outil de travail.

Dans cette période intermédiaire consacrée à l’harmonisation des différentes primes de non casse présentes sur les trois établissements de Rouen, Rouxmesnil et Beaumontel, les conducteurs de matériel de collecte de l’établissement de Beaumontel continuent quant à eux de percevoir la prime de non casse mensuelle habituelle ainsi que la surprime annuelle associée, ajoutée du critère de propreté de l’outil de travail.

A partir de la NAO 2018, les partenaires sociaux et la Direction prennent l’engagement moral de réfléchir ensuite à l’harmonisation, aux bornes de l’unité opérationnelle, de la surprime annuelle de non casse présente au sein de l’établissement Beaumontel.

**5 – Dotation exceptionnelle au CE**

La Direction accorde à titre exceptionnel et dans le cadre de cet accord NAO, une subvention complémentaire au CE de 15 000 euros.

**6 – Tickets restaurant**

Il est validé le passage à 8,80 € pour les tickets restaurant des établissements VPN de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil-Bouteilles à partir du mois suivant la date de signature de cet accord.

**7 – Embauche en CDI**

Dix intérimaires seront embauchés en CDI au cours de l’année 2017 sur le périmètre de l’accord. En contrepartie, les salariés respecteront une gestion fine de la modulation par l’exploitation, notamment au moment de la période hivernale.

**8 – Progression de coefficient**

Une enveloppe exceptionnelle est mise en place pour être consacrée aux promotions techniques des coefficients des salariés suivants :

* Prénom NOM : passage du coefficient 104 à 110 (exerce désormais principalement les fonctions de conducteur de matériel) ;
* Prénom NOM : passage du coefficient 104 à 110 (exerce désormais principalement les fonctions de conducteur de matériel) ;
* Prénom NOM : passage du coefficient 110 à 114.

 **9 – Prime d’ancienneté supérieure à 25 ans**

Pour les établissements de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil Bouteilles, les partenaires sociaux et la Direction décident d’harmoniser les modalités de la prime d’ancienneté supérieure à 25 ans.

Désormais, tout salarié des établissements susnommés bénéficiant d’une ancienneté supérieure à 25 ans se verra octroyer une prime dite « ancienneté supérieure à 25 ans » équivalente à trois fois le point SNAD majorée du taux d’ancienneté du salarié concerné.

Cette mesure s’appliquera à compter de la signature du présent accord.

**10 – Prime NAO Qualité/Productivité :**

La prime NAO qualité/productivité est calculée en fonction des résultats annuels de 2017 sur l’ensemble des trois établissements de l’Unité Opérationnelle (Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil) et versée sur ce périmètre. La prime qualité/productivité vient remplacer la prime qualité/sécurité concernant l’établissement de Beaumontel.

* Prime Qualité/Productivité :

Le montant de cette prime dépend des résultats économiques de l’unité opérationnelle et résulte donc de notre capacité à effectuer un service de qualité et optimisé.

Un bonus de 100 euros sera alloué aux équipiers de collecte sous réserve de l’atteinte des résultats économiques mentionnés ci-dessous et de respect de la propreté de l’outil de travail (cabine + trémie).

 Si l’équilibre est atteint sur le RESOP : chaque agent peut prétendre à :

**250 € BRUTS / AN**

 **+**

**BONUS RIPEUR DE 100 € BRUTS / AN SI RESPECT DE LA PROPRETÉ DE L’OUTIL DE TRAVAIL**

 Si le résultat du RESOP est de + 7% du PNE : chaque agent peut prétendre à :

 **+**

**BONUS RIPEUR DE 100 € BRUTS / AN SI RESPECT DE LA PROPRETÉ DE L’OUTIL DE TRAVAIL**

**350 € BRUTS / AN**

 Si le résultat du RESOP est de + 10% du PNE : chaque agent peut prétendre à :

 **+**

**450 € BRUTS / AN**

**BONUS RIPEUR DE 100 € BRUTS / AN SI RESPECT DE LA PROPRETÉ DE L’OUTIL DE TRAVAIL**

Les critères pour obtenir 100% du montant de la prime sont également liés à l’absentéisme :

* **Les retards :**

A compter du 3ème retard = - 100 %

* **Les arrêts maladie :**

A compter du 3ème arrêt = - 100 %

- **Les ANA ou les jours de mises à pied :**

A compter d’un jour de MAP = -100 %

A la 1ère ANA = - 50 %

A compter de 2 ANA = - 100 %

* **Les AT**

A compter d’un AT = - 100 %

A la demande des partenaires sociaux, en plus des agents en CDI de plus de 6 mois, les agents en CDD de plus de 6 mois peuvent prétendre aussi à cette prime (au prorata temporis).

La prime n’est pas attribuée aux salariés ayant eu plus de 150 jours d’absence ou démissionnaires dans l’année (sauf mutation au prorata).

Si l’application mécanique de suspension de la prime est jugée comme injuste dans certaine situation ciblée, les partenaires sociaux peuvent alors solliciter l’accord de la direction pour reconsidérer la position (négociation sur la base d’arguments convaincants et partagés par les deux parties).

**11 – Le tutorat et la prime**

Les actions de tutorat avérées et confirmées par le document dédié doivent faire l’objet de l’attribution de la prime mensuelle.

Le document pour la traçabilité de l’accompagnement a volontairement été simplifié pour favoriser les retours d’information. Il s’agit en l’occurrence de la fiche métier.

Cette prime sera de 60 € bruts en 2017 pour les établissements VPN de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil-Bouteilles après validation de ce présent accord.

Ceci s’inscrit dans la logique de notre attachement au partage des bonnes pratiques en équipe et du retour d’expérience.

**12 – Prime d’astreinte TEOR spécifique à l’établissement VPN de Rouen**

Cette prime est reconduite et attribuée au personnel affecté à l’établissement VPN Rouen en situation d’astreinte TEOR au planning.

Le montant sera calculé par rapport au nombre d’heures d’astreinte de la manière suivante :

* astreinte conventionnelle :

Heures d’astreinte X 5 % de la valeur mensuelle du pont SNAD.

- astreinte supplémentaire :

L’astreinte conventionnelle sera majorée de 50 %.

Ainsi, pour un week-end complet, la prime d’astreinte sera égale à

 48 h x (la valeur du point SNAD 14,98 x 5%) = 35,95 X 150% soit 53.93 €.

A noter, d’autres négociations sont en cours quant à la mise en place d’un accord d’astreinte à part entière au niveau de l’unité opérationnelle qui pourrait venir se substituer à cette prime d’astreinte TEOR en cas de conclusion.

**13 - Journées pour enfant hospitalisé ou malade :**

Attribution à chaque salarié chargé de famille – sous réserve d’une ancienneté minimale de 3 mois et pour tout enfant âgé de moins de 14 ans – de deux journées rémunérées par an sur présentation de justificatifs tels que des certificats d’hospitalisation ou médicaux.

**14 – Journée supplémentaire pour naissance multiple :**

Conformément à la CNAD, les salariés ont droit à 3 jours de congés rémunérés dans le cadre d’une naissance. Suite à la demande des partenaires sociaux, deux journées supplémentaires de congés rémunérés sont octroyées en cas de naissance multiple
(ex : jumeaux) pour les salariés des établissements VPN de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil-Bouteilles.

**15 - Journée de solidarité :**

La journée de solidarité s’est déroulée le 5 juin 2017 pour les établissements de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil-Bouteillles.

La Direction a facilité la pose d’un CP, d’un RC ou de 7h de modulation pour les agents ayant un compteur positif.

**16 – Entretien de carrière :**

Suite à la demande des partenaires sociaux, les salariés de plus de 50 ans seront reçus individuellement, s’ils le souhaitent, par le DUO pour un entretien sur leur évolution de carrière.

***17 -* Prime d’intéressement :**

Le montant de cette prime est notamment calculée en fonction de critères économiques et des résultats sur la sécurité et ce, sur les 9 Sociétés de la Région.

Une Commission s’est tenue le 23 mai 2017 pour annoncer officiellement le montant auprès de cette instance. Une prime d’intéressement de 700 euros bruts a ainsi été versée en mai 2017.

* **Emploi des travailleurs handicapés :**

La société VPN a employé des travailleurs handicapés sur l’année 2016. Cette mesure a fait l’objet d’une déclaration obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés. La société souhaite développer, en fonction des besoins de la société, le recours aux travailleurs handicapés dans le cadre de la Convention Nationale VEOLIA PROPRETE – AGEPHIP.

Le Groupe Veolia a également signé un accord sur « l’emploi et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées » dont les grands thèmes sont la communication et la sensibilisation auprès de l’ensemble des collaborateurs et des représentants du personnel, le maintien dans l’emploi des salariés handicapés, le recrutement, l’intégration, la formation et évolution professionnelle des personnes handicapées

Les actions de sensibilisation auprès du personnel menées en 2016 seront reconduites et de nouvelles actions seront mises en place au cours de 2017, notamment des campagnes d’affichage.

* **Egalité professionnelle Hommes-Femmes :**

Le sujet de l’égalité professionnelle et salariale entre Hommes et Femmes a été abordé dans le respect de la loi du 23 mars 2006. Il a été communiqué un « état des lieux » sur le sujet. Aucune revendication particulière n’a été exprimée lors de l’ouverture des négociations annuelles obligatoires.

La Direction précise, à l’examen des documents qui ont été remis en séance sur l’égalité Hommes-Femmes, que nos métiers sont plutôt plus adaptés à une population masculine, ce qui explique la proportion moins importante de femmes sur les postes opérationnels. En revanche, il n’a pas été constaté de disparité notable à poste équivalent, entre le nombre de femmes et d’hommes ni même entre la rémunération des Hommes et celle des Femmes.

La Direction veillera dans le temps à ce que, sur les postes accessibles par les femmes, aucune inégalité ne soit constatée.

En outre, dans le cadre de sa charte diversité, la Direction s’est engagée à promouvoir l’égalité professionnelle et salariale Hommes-Femmes et à adapter nos structures à l’accueil des femmes.

Les Instances de Représentation du Personnel quant à elles pourront faire remonter toute irrégularité qu’elles pourraient constater à ce sujet.

**II Date d’effet de l’accord et durée**

Des dispositions du présent accord prendront effet le mois qui suit sa date de signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an. A défaut de nouvelles négociations, il cessera de produire effet le 31 décembre 2017.

**III Formalités**

L’accord s’applique à l’ensemble du personnel des établissements de Rouen, Rouxmesnil et Beaumontel de la société VEOLIA PROPRETE NORMANDIE.

Le présent accord est notifié par la société à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société VEOLIA PROPRETE NORMANDIE des établissements de Rouen, Beaumontel et Rouxmesnil-Bouteilles. Le délai d’opposition éventuelle est décompté à partir du lendemain de réception du courrier susmentionné.

La société déposera cet accord en deux exemplaires à la DIRECCTE (dont une version électronique) et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes, à l’expiration du délai d’opposition susmentionné. Les documents à joindre tels que prévus à l’article R.132-1 modifié du Code du Travail seront envoyés par la société.

**Fait à Rouen,**

Le 1er septembre 2017

Pour la Direction,

**Prénom NOM**

Fonction

Pour la délégation

**Prénom NOM**

Fonction