

# ACCORD SUR LES MODALITES D'APPLICATION DES PRIMES

## ENTRE

L'UES composée de Degrémont SA, Degrémont SAS et Ozonia France désignée ci-après Degrémont, représentée par Clément DE VILLEPIN, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

## ET

Les Organisations Syndicales :

- CFE-CGC représentée par Michel BURLI et Charles ORSEL
- CFTC représentée par Philippe JACQ
- UGICT-CGT représentée par Georges BERTRANT PUIG


d'autre part,

## Préambule

---

Un premier accord signé le 21 décembre 2001, suivi de 2 avenants en date des 31 mars 2003 et 3 février 2004, visait à harmoniser les pratiques en termes de versement de primes

Après plusieurs années d'application, il s'est avéré nécessaire de reprendre le sujet afin de clarifier un certain nombre de points susceptibles d'interprétation et de coller au mieux à l'évolution de nos métiers  
C'est pourquoi, le présent accord succède à celui en vigueur jusqu'à ce jour, l'annule et s'y substitue intégralement

RB C RP 



## Article 1 Dispositions générales

---

### 1.1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Degremont Il vise les collaborateurs liés par un contrat de droit français

### 1.2 – Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2009 Il sera déposé à l'Inspection du Travail et au Greffe du tribunal de Prud'hommes conformément à D 2231-2 du Code du Travail

### 1.3 – Révision et dénonciation

Un exemplaire original sera remis à chacun des signataires qui pourra demander la révision ou la dénonciation de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires de l'accord selon les modalités applicables En ce cas, la durée du préavis sera de trois mois

Les dispositions de l'accord dont la dénonciation est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou d'un procès verbal de clôture constatant le désaccord Dans ce dernier cas, l'accord dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L 2222-6 du Code du Travail

Les dispositions d'un avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à la société et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent

### 1.4 – Information des salariés

Une information sera faite auprès des salariés sur le présent document via un mail général d'information et l'accord sera disponible sur l'intranet Watoo

### 1.5 – Revalorisation et suivi

L'opportunité de revaloriser les montants évoqués dans le présent accord sera étudiée chaque année lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Une information quantitative sur les astreintes et le travail en équipe (type 3 x 8) réalisés sera également transmise lors des NAO

nb CBP

cdw

# CHAPITRE 1 : LES PRIMES LIEES AUX DEPLACEMENTS

## Article 2 Prime de mission

Cette prime vise à compenser l'éloignement du collaborateur dû à sa mission hors de son périmètre habituel. Ainsi, elle est versée pour toute mission effectuée par des collaborateurs ETAM dans le cadre d'un détachement d'une durée de plus de 15 jours consécutifs (soit déplacement d'au moins 10 jours travaillés sur deux semaines consécutives) sur un établissement ou un site différent de leur région d'affectation. Cette mission devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, précisant notamment la date et la durée de la mission.

<b>QUI</b>	ETAM
<b>OU</b>	France : mission dans une autre région International : dans les pays où la prime géographique est égale à zéro
<b>DUREE</b>	Plus de 15 jours calendaires consécutifs
<b>COMBIEN</b>	105 € / hebdomadaire
<b>AVENANT</b>	OUI
<b>CUMUL POSSIBLE</b>	Autres primes liées aux déplacements (articles 3 et 4) : ► NON Prime d'itinérance France (article 5) : ► NON Autres primes liées à l'activité (articles 6 et 7) : ► OUI
<b>AUTRE</b>	Prise en charge du transport et de l'hébergement

### Attribution

Cette prime s'applique aux collaborateurs ETAM des structures citées ci-dessous :

- Au sein d'un établissement en province autre que celui d'affectation,
- Au siège par un collaborateur de province ou inversement,

### Montant et périodicité

D'un montant forfaitaire hebdomadaire de 105 €, elle est versée en fin de mois suivant. En cas de déplacement sur une semaine incomplète (au-delà de 15 jours consécutifs) elle sera calculée au prorata du nombre de jours travaillés correspondant au déplacement.

Pendant la durée de la mission, Degrémont prend en charge selon les conditions liées à la charte voyages en vigueur dans l'Entreprise :

- un A/R hebdomadaire entre le lieu de détachement en France et le domicile - train ou avion selon le lieu
- de un A/R hebdomadaire à un A/R mensuel entre le lieu de détachement à l'international et le domicile en fonction de la distance et de la durée de la mission

Les frais d'hébergement (en fonction de la durée : hôtel ou location d'un appartement meublé sur la base du prix du marché local) sont pris en charge par Degrémont.

Cette prime est non cumulable avec les autres primes liées aux déplacements (articles 3 et 4) et la prime d'itinérance France (article 5). Elle est cumulable avec les autres primes liées à l'activité (articles 6 et 7).

NB GRP 

PT



### Article 3 Prime géographique

Cette prime est attribuée à l'occasion et pour toute la durée des missions à l'extérieur du territoire métropolitain

Le séjour à l'export n'entraîne pas d'autres congés payés que les congés légaux

Cette prime correspond à une convention de forfait et vise à indemniser des contraintes essentielles telles que les conditions de travail liées au pays considéré, le dépaysement et la modification du mode de vie

<b>QUI</b>	ETAM dès le 1 <sup>er</sup> jour ETAM et cadres de Mise en route, supervision de chantier et appui technique dès 1 <sup>er</sup> jour Autres cadres à partir de 15 jours consécutifs
<b>OU</b>	International
<b>DUREE</b>	Voir « attributions »
<b>COMBIEN</b>	Barème par pays = salaire x % en fonction du pays / mois, 12 fois / an + 5 points pour les collaborateurs de TMR
<b>AVENANT</b>	OUI, si plus de 15 jours
<b>CUMUL POSSIBLE</b>	Autres primes liées aux déplacements (articles 2 et 4) : ► NON Prime d'itinérance France (article 5) : ► NON Autres primes liées à l'activité (articles 6 et 7) : ► OUI

#### Attribution

Cette prime s'applique :

- Pour les collaborateurs ETAM, dès le 1<sup>er</sup> jour de mission à l'étranger
- Pour les cadres, à compter d'un nombre total de jours à l'étranger supérieur ou égal à 15 (tout déplacement de plus de 15 jours consécutifs, soit plus de 10 jours travaillés sur deux semaines consécutives).
- Pour les collaborateurs de mise en route, supervision de chantier, expertise site et appui technique (ETAM et cadres) dès le 1<sup>er</sup> jour de mission à l'étranger. Afin de rétribuer les conditions spécifiques de travail dans le cadre de détachements consécutifs à l'étranger, les collaborateurs TMR bénéficient d'un complément de 5 points de la prime géographique.

Seules les missions d'une durée de 15 jours et plus (10 jours travaillés sur deux semaines consécutives) font l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, les missions plus courtes étant mentionnées sur la feuille de temps propre à l'activité validée par la hiérarchie

#### Montant et périodicité

Elle est calculée en pourcentage du salaire mensuel de base (hors 13<sup>ème</sup> mois) Ce pourcentage variable d'un pays à l'autre est déterminé suivant les conditions de vie propres au pays de séjour et à la mission confiée Il est revu a minima chaque année en fonction de l'évolution de l'indice fourni par ECA ou tout autre organisme qui viendrait à le remplacer.

Elle est versée mensuellement (le mois suivant l'acquisition) sur la base de 12 fois par an En cas de mois non complet, elle sera proratisée sur la base du temps de présence effectif à l'étranger

Dans le cas où la mission s'effectue dans un pays étranger pour lequel la prime est de 0 %, c'est la prime de mission (article 2) qui s'applique

Cette prime est non cumulable avec les autres primes liées aux déplacements (articles 2 et 4) et les primes liées à l'activité (articles 5 à 7).

*AB GRP e*

*PS*

*GW*  
Page 4 / 9

#### Article 4 Prime de déplacements occasionnels

La prime de déplacements occasionnels est versée aux salariés occasionnellement éloignés pour raison professionnelle un ou plusieurs jours (en tout état de cause, pour une durée inférieure à 15 jours – soit 10 jours travaillés sur deux semaines consécutives) hors de leur domicile. Elle vise à compenser les nuits passées en déplacement. Ces déplacements, nécessités par les besoins de services, doivent être préalablement autorisés par la hiérarchie et faire l'objet d'un ordre de mission.

<b>QUI</b>	ETAM à partir de 7 jours / semestre Cadre position 1 et 2 à partir de 15 jours / semestre
<b>OU</b>	France et international
<b>DUREE</b>	Moins de 15 jours consécutifs
<b>COMBIEN</b>	21 € par nuitée
<b>CUMUL POSSIBLE</b>	Autres primes liées aux déplacements (articles 2 et 3) : ► NON Prime d'itinérance France (article 5) : ► NON Autres primes liées à l'activité (articles 6 et 7) : ► OUI

#### **Attribution**

Cette prime concerne les collaborateurs ETAM et cadres positions 1 & 2 ayant occasionnellement des déplacements pour une durée courte (inférieure à 15 jours consécutifs) et variable

#### **Montant et versement**

Cette prime est versée deux fois par an (en août pour les déplacements de janvier à juin et en février pour les déplacements de juillet à décembre) compte tenu des sollicitations demandées par la hiérarchie auprès de chacun des salariés via une fiche déclarative mise à disposition par la DRH (accessible par watoo RH) et validée par la hiérarchie. Elle compense la fréquence, les conditions particulières des déplacements et la disponibilité requise (liée notamment au délai de prévenance).

Un jour de déplacement s'entend par un déplacement de 24 heures consécutives.

Elle sera de 21 € par jour de déplacement à partir de la 7<sup>ème</sup> nuitée de déplacement sur le semestre pour les ETAM et à partir de la 15<sup>ème</sup> nuitée sur le semestre pour les cadres position 1 ou 2.

Ce compteur ne peut pas inclure les jours de détachement de plus de 15 jours consécutifs

Cette prime est non cumulable avec les autres primes liées aux déplacements (articles 2 et 3) et la prime d'itinérance France (article 5). Elle est cumulable avec les autres primes liées à l'activité (articles 6 et 7).

nb GRP

PJ

GW

## CHAPITRE 2 : LES PRIMES LIEES A L'ACTIVITE

### Article 5 Prime d'itinérance France

La prime d'itinérance France améliore la rémunération des collaborateurs non cadre itinérants en raison des contraintes propres à leur statut d'itinérant. Elle vise en effet à compenser les conditions de travail telles que les nuits à l'extérieur et les longs trajets en France métropolitaine.

<b>QUI</b>	Technicien « mise en route » Technicien « supervision de chantier » Technicien dédié à l'appui technique
<b>OU</b>	France
<b>DUREE</b>	Fonction
<b>COMBIEN</b>	200 € / mois
<b>CUMUL POSSIBLE</b>	Primes liées aux déplacements (articles 2 à 4) : ► NON Autres primes liées à l'activité (articles 6 et 7) : ► OUI

#### Attribution

Cette prime d'itinérance concerne les fonctions suivantes :

- Les techniciens « Mise en route »
- Les techniciens « Supervision de chantier »
- Les techniciens dédiés à l'appui technique

#### Montant et périodicité

Cette prime d'un montant mensuel forfaitaire de 200 € est attribuée aux collaborateurs non cadre itinérants exerçant effectivement leur métier. Elle est versée 12 fois par an.

Elle cessera d'être versée en cas de changement de fonction, de passage au statut cadre ou d'évolution forte des conditions de travail telle que la sédentarité.

Cette prime est non cumulable avec les primes liées aux déplacements (articles 2 à 4). Elle est cumulable avec les autres primes liées à l'activité (articles 6 et 7).

### Article 6 Prime pour travail en équipes (2 x 8 ou 3 x 8)

Des collaborateurs peuvent être amenés à effectuer ponctuellement des cycles de travail en équipe selon les dispositions prévues dans l'accord sur l'organisation du temps de travail.

<b>QUI</b>	ETAM et cadres
<b>OU</b>	France et international
<b>DUREE</b>	Maximum 6 semaines consécutives et 18 semaines annuelles
<b>COMBIEN</b>	15 à 30 € / jour en fonction du quart, hors majorations éventuelles
<b>CUMUL POSSIBLE</b>	Primes liées aux déplacements (articles 2 à 4) : ► OUI Autres primes liées à l'activité (articles 5 et 7) : ► OUI

AB GAP

PJ

GW

## Organisation

Un collaborateur ne pourra pas être sur un cycle de travail en équipe plus de :

- 6 semaines consécutives
- 18 semaines par an

L'interruption minimale entre deux périodes de travail en équipe est de 2 semaines pleines

Le délai de prévenance pour l'information des salariés concernés est fixé à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

Un courrier d'information devra être envoyé à l'inspection du travail avant le démarrage du travail en équipe et le planning nominatif devra être affiché de façon très visible dans les locaux où le travail en équipe sera organisé

## Attribution

A ce jour, ce sont essentiellement les collaborateurs de mise en route et supervision de chantier (ETAM et cadres) qui sont concernés par cette organisation du temps de travail mais tous les collaborateurs sont potentiellement éligibles à cette prime

## Montant et périodicité

La prime est fixée, par jour travaillé, à :

- quart de matin (de environ : 6h à 14h) : 15 €
- quart d'après midi (de environ : 14h à 22h) : 15 €
- quart de nuit (de environ : 22h à 6h) : 30 €

Les majorations suivantes s'appliquent lorsque le collaborateur travaille :

- un jour férié (autre qu'un dimanche ou 1<sup>er</sup> mai) : majoration du salaire et de la prime de quart de 50%
- un dimanche ou le 1<sup>er</sup> mai : majoration du salaire et de la prime de quart de 100%

Les primes et majorations sont versées sur la paie du mois suivant la réalisation après déclaration faite par le salarié et validée par la hiérarchie selon les moyens mis à disposition par la DRH

Cette prime est cumulable avec toutes les autres primes du présent accord

## Article 7 Primes pour les astreintes

Des collaborateurs peuvent être amenés à effectuer des astreintes selon les dispositions prévues dans l'accord sur l'organisation du temps de travail

<b>QUI</b>	ETAM et cadres
<b>OU</b>	France et international
<b>DUREE</b>	Physique : Maximum 2 sem ou 2 WE consécutifs / 15 sem par an Téléphonique : Maximum 3 sem. ou 4 WE consécutifs / 18 sem. ou 20 WE par an
<b>COMBIEN</b>	Voir barèmes
<b>CUMUL POSSIBLE</b>	Autres primes liées aux déplacements (articles 2 à 4) : ► OUI Primes liées à l'activité (articles 5 et 6) : ► OUI Autre prime d'astreinte sur la même période : ► NON
<b>AUTRE</b>	Interruption minimale de 2 semaines pleines entre 2 périodes d'astreintes

PB GHP e

PS

ew

## 7.1 – Astreinte physique

On entend par « astreinte physique » l'obligation de rester à proximité du site sans pouvoir rejoindre son domicile afin d'être en mesure d'intervenir rapidement sur place pour effectuer un travail au service de l'entreprise

### **Attribution**

A ce jour, ce sont essentiellement les collaborateurs de mise en route, expertise site et supervision de chantier (ETAM et cadres) qui sont concernés par ces astreintes mais tous les collaborateurs sont potentiellement éligibles à cette prime.

### **Montant et périodicité**

La prime est fixée à :

- pour un samedi : 50 €
- pour la journée de repos hebdomadaire (dimanche ou vendredi selon les pays) : 60 €
- pour un week-end complet : 120 €
- pour un jour férié en semaine : 65 €
- pour le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> mai et le 15 décembre : 80 €

Les primes et majorations sont versées sur la paie du mois suivant la réalisation après déclaration faite par le salarié et validée par la hiérarchie selon les moyens mis à disposition par la DRH

Cette prime est cumulable avec les primes liées aux déplacements (articles 2 à 4) et les autres primes liées à l'activité (articles 5 et 6) à l'exception de l'astreinte téléphonique

## 7.2 – Astreinte téléphonique

On entend par « astreinte téléphonique » l'obligation de rester joignable par téléphone mais tout en pouvant vaquer librement à ses occupations.

### **Attribution**

A ce jour, ce sont essentiellement les collaborateurs de mise en route et supervision de chantier (ETAM et cadres) qui sont concernés par ces astreintes mais tous les collaborateurs sont potentiellement éligibles à cette prime

En cas de déplacement, le temps de trajet et d'intervention donne droit à paiement ou à récupération selon les règles prévues dans l'accord sur l'organisation du temps de travail

### **Montant et périodicité**

La prime est fixée à :

- pour un samedi : 15 €
- pour la journée de repos hebdomadaire (dimanche ou vendredi selon les pays) : 20 €
- pour un week-end complet : 40 €
- pour un jour férié en semaine : 20 €
- pour une semaine ouvrée (du lundi au vendredi) : 40 € ou 50 € s'il y a un jour férié
- pour une semaine complète : 80 €

nb GMP €

PT

GLW



Les primes et majorations sont versées sur la paie du mois suivant la réalisation après déclaration faite par le salarié et validée par la hiérarchie selon les moyens mis à disposition par la DRH

Cette prime est cumulable avec les primes liées aux déplacements (articles 2 à 4) et les autres primes liées à l'activité (articles 5 et 6) à l'exception de l'astreinte physique.

### 7.3 – Organisation des astreintes

Les astreintes feront l'objet d'un planning prévisionnel validé par le responsable hiérarchique. Les modifications apportées à ce planning seront confirmées sous forme écrite (nouveau planning, note, courriel, SMS, ...)

Pour l'astreinte téléphonique, un collaborateur ne pourra pas être en astreinte plus de :

- 3 semaines consécutives ou 4 week-ends consécutifs
- 18 semaines ou 20 week-ends par an

Pour l'astreinte physique, un collaborateur ne pourra pas être en astreinte plus de :

- 2 semaines consécutives ou 2 week-ends consécutifs
- 15 semaines par an

Ces durées constituent des maximales. Toutes les solutions en termes d'organisation devront être recherchées afin de limiter les périodes d'astreintes.

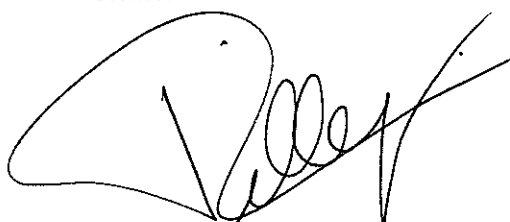
L'interruption minimale entre deux périodes d'astreinte est de 2 semaines consécutives.

On entend par « semaine consécutive » des semaines calendaires (du lundi au dimanche) se succédant sans interruption.

Le délai de prévenance pour l'information des salariés concernés est fixé à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

Fait à Rueil-Malmaison, le 20 janvier 2009  
En 6 exemplaires

Pour l'UES  
Clément DE VILLEPIN



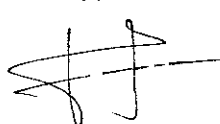
Pour la CFE-CGC  
Michel BURLI



Pour la CFE-CGC  
Charles ORSEL



Pour la CFTC  
Philippe JACQ



Pour l'UGICT-CGT  
Georges BERTRANT PUIG

