
Eau

(services et assainissement)

IDCC 2147

Convention collective du 12 avril 2000

[Étendue par arrêté du 28 décembre 2000, JO 31 décembre 2000]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat professionnel des entreprises de services d'eau et d'assainissement (SPDE).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Champ d'application

La présente convention règle en France, y compris les DOM TOM, les rapports de travail entre :
d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après,
d'autre part, les ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, cadres, ingénieurs et assimilés, employés à une des activités de production, de distribution, de traitement d'eau ou de collecte et d'épuration des eaux usées et pluviales.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité réelle exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue qu'une simple présomption.

Activités visées :

Sont visés toutes entreprises ou tous établissements qui effectuent à titre principal, dans le cadre d'un contrat d'exploitation (délégation ou marché), tout ou partie des opérations de captage, de production, de traitement et de distribution de l'eau potable, industrielle et pour l'irrigation ainsi que la gestion, l'exploitation et l'entretien des ouvrages et installations nécessaires à ces activités, et à titre accessoire leur conception, leur réalisation et leur renouvellement.

La plupart de ces entreprises sont aujourd'hui classées au code 41.OZ captage, traitement et distribution d'eau.

Sont aussi visés toutes entreprises ou tous établissements qui effectuent à titre principal, dans le cadre d'un contrat d'exploitation (délégation ou marché), tout ou partie des opérations de collecte, d'évacuation et d'épuration des eaux usées et pluviales ainsi que la gestion, l'exploitation et l'entretien des ouvrages et installations nécessaires aux activités d'assainissement collectif et individuel, et à titre accessoire leur conception, leur réalisation et leur renouvellement.

La plupart de ces entreprises sont aujourd'hui classées au code 90.OA assainissement, ou au code 41.OZ si ces entreprises effectuent également les activités visées plus haut.

2. Le contrat de travail

2.1) L'engagement

Tout salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective verra sa carrière se dérouler et sa rémunération fixée dans le cadre des règles définies par la présente convention collective ainsi que par les règles de gestion et les accords en vigueur dans son entreprise, ceci dans le plus profond respect de ses opinions, son sexe, sa race, sa religion et son appartenance à une organisation syndicale ou politique.

Dans le cas de leur politique d'emploi des jeunes, les entreprises veilleront à prendre en compte dans leurs recrutements, les niveaux de formation initiale ou de diplôme précisés dans la grille de classifications figurant en annexe.

2.2) Le contrat de travail

2.2.1- Contrat de travail

Tout salarié recevra, au plus tard le jour de son embauche, son contrat écrit.

L'information portera notamment sur :

- la raison sociale de l'employeur,
- la nature du contrat,
- la désignation de l'emploi et sa position dans la classification de la convention collective et, le cas échéant, dans l'accord d'entreprise existant,
- la date de début de contrat,
- le lieu d'affectation et les éventuelles conditions de mobilité,
- la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement,
- le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que leur périodicité,
- la durée et les modalités d'organisation particulières du travail,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail fera en outre mention :

- de la présente convention collective et des accords d'entreprise existants,
- du fait que le salarié devra obligatoirement se soumettre à une visite médicale d'aptitude au poste proposé au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue de cette visite médicale d'embauche effectuée par la médecine du travail,
- de toute particularité éventuelle à la fonction, notamment l'astreinte,
- en tant que de besoin, pour les salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger, les garanties spécifiques nécessaires.

2.2.2- Contrat de travail à temps partiel (ou à temps choisi)

Dans ce cas précis, le contrat de travail comportera en outre :

- la durée hebdomadaire,
- la répartition de la durée du travail sur la journée, sur la semaine ou sur le mois,
- le cas échéant, la répartition de cette durée de travail sur l'année,
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, notamment le délai de prévenance,
- les modalités de recours éventuel aux heures complémentaires.

2.2.3- Contrat de travail à durée déterminée

Dans ce cas précis, le contrat de travail comportera, en outre, les mentions suivantes :

- la définition précise du motif de recours,
- la date d'échéance du terme et une clause convenant de son éventuel renouvellement,
- l'indication d'une durée minimale si le contrat est conclu sans terme précis,
- le nom et les fonctions du salarié absent en cas de remplacement.

2.2.4- Contrats spécifiques

2.2.4.1- Contrat à durée déterminée d'usage

Il s'agit d'une forme de contrat à durée déterminée pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

2.2.4.2- Contrat saisonnier

Il s'agit d'une forme de contrat à durée déterminée à périodes convenues.

Il est utilisé pour les emplois à caractère saisonnier, liés aux activités visées au champ d'application de la présente convention collective, qui s'exercent dans des zones où les rythmes des saisons et/ou les modes de vie collectifs sont sujets à des variations périodiques sensibles.

Le contrat prévoira en outre et selon le cas :

- la nature de l'activité saisonnière
- la clause de reconduction éventuelle pour la saison suivante

2.2.5- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Outre les dispositions prévues ci-après au chapitre 4.4 de la présente convention collective relative aux rémunéra-

tions, les entreprises prendront toutes les mesures nécessaires afin de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière notamment d'accès à l'emploi, d'accès aux différents dispositifs de formation, de conditions de travail, de promotion professionnelle.

2.2.6- Accès à l'emploi des personnels handicapés

Sous réserve de l'avis d'aptitude au poste de travail du médecin du travail, les entreprises veilleront à assurer l'accès des personnels handicapés à l'emploi conformément à la législation en vigueur.

2.2.7- Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Les entreprises veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

2.3) La période d'essai

2.3.1- Période d'essai

Sauf accord exprès des parties, et sous réserve des dispositions légales applicables aux salariés en contrat à durée déterminée ou en intérim, tout nouvel embauché est soumis à l'accomplissement d'une période d'essai.

Celle-ci est éventuellement renouvelable une fois, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au maximum égale à la durée initiale. La durée de l'essai est fonction du niveau de classification à l'embauche du salarié.

Hors son renouvellement éventuel, la durée de l'essai est la suivante :

(Groupes I, II et III) 1 mois

(Groupes IV et V) 2 mois

(Groupes VI, VII et VIII) 3 mois

Les mentions de la période d'essai et de sa durée sont indiquées sur le contrat de travail.

2.3.2- Préavis

Les parties peuvent se séparer à tout moment au cours de la période d'essai sans avoir à justifier des raisons motivant cette décision.

Sauf accord des parties, un préavis réciproque est applicable dans les conditions indiquées ci-après :

— si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mois : aucun préavis;

— si l'ancienneté de service du salarié est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis d'une semaine;

— si l'ancienneté de service du salarié est supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines;

— si l'ancienneté de service du salarié est supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 6 mois : préavis de 1 mois.

Afin de prévenir toute contestation, la partie qui prend l'initiative de rompre le fait savoir à l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé, ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en mains propres contre décharge.

Le préavis prend effet pour la durée indiquée, le jour de la remise de cet écrit.

2.4) Rupture du contrat de travail après la période d'essai

2.4.1- La démission

2.4.1.1- Forme du préavis

Afin de prévenir toute contestation, le salarié démissionnaire notifie sa décision à l'employeur au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

2.4.1.2- Durée du préavis

Jusqu'à 6 mois d'ancienneté de service dans l'entreprise, les durées de préavis sont identiques à celles applicables en cas de rupture de la période d'essai, soit :

— si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mois : aucun préavis;

— si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis d'une semaine;

— si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines;

— si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois.

Au-delà de 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est fixée selon les groupes de classification :

(Groupes I - II - III - IV - V) 2 mois

(Groupes VI - VII - VIII) 3 mois

2.4.2- Le licenciement

2.4.2.1- Durée de préavis

Sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, les durées de préavis sont exposées ci-après.

- Si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mois : aucun préavis;
- Si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis d'une semaine;
- Si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines;
- Si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois.

Au-delà de 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est fixée selon les groupes de classification :

(Groupes I - II - III - IV - V) 2 mois

(Groupes VI - VII - VIII) 3 mois

2.4.2.2- Heures pour recherche d'emploi au-delà de la période d'essai

Au-delà de la période d'essai, le salarié licencié bénéficie de 2 heures de recherche d'emploi par jour de travail restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis; l'utilisation de ces heures ne peut donner lieu à diminution de rémunération.

Le regroupement des heures conventionnelles de recherche d'emploi est possible après accord des parties.

2.4.3- La retraite

2.4.3.1- Départ à la retraite

C'est dans ce cas le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à pension vieillesse.

La durée du préavis est identique à celle valant pour la démission.

2.4.3.2- Mise à la retraite

C'est la faculté pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail du salarié âgé de 65 ans ou remplissant les conditions pour bénéficier du droit à une pension vieillesse à taux plein.

La durée du préavis est identique à celle valant pour le licenciement.

2.4.4- Les indemnités

2.4.4.1- Indemnités de licenciement

Les salariés licenciés comptant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise ont droit sauf en cas de faute grave ou lourde à une indemnité égale :

- entre 2 et 5 ans inclus, à 2/10^e de mois par année de présence depuis l'embauche,
- entre 6 et 10 ans inclus, à 3/10^e de mois par année de présence comprise dans cette tranche,
- à partir de 11 ans, à 5/10^e de mois par année de présence comprise dans cette tranche.

En cas de transfert d'entreprise réalisé selon les modalités indiquées au point 2.5, l'ancienneté acquise dans l'entreprise cédée ou reprise se cumule avec l'ancienneté acquise dans la nouvelle entreprise pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité est majoré de 10 % pour les salariés de 55 ans et plus.

Dans tous les cas, le montant de l'indemnité est plafonné à 12 mois.

2.4.4.2- Indemnité de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient d'une indemnité égale à 1/10^e de mois de salaire par année de présence augmenté d'1/15^e de mois de salaire par année de présence au-delà de 10 ans,

2.4.4.3- Indemnité de départ à la retraite

Les salariés partant volontairement à la retraite bénéficient d'une indemnité égale à :

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2.5) Transfert du contrat de travail

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention peuvent être confrontées à des cessations ou des transferts de leurs contrats alors même qu'elles y ont affectés un certain nombre de salariés.

Pour l'application des dispositions suivantes de l'article 2.5, sont visés les contrats d'exploitation (délégations ou marchés) de services publics d'eau et d'assainissement, ainsi que les prestations de service globales dont la durée totale (renouvellement compris) est supérieure à 2 ans intervenant dans ces mêmes domaines.

2.5.1- Lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-12 al.2 du Code du travail sont réunies, le transfert de personnel est opposable à tous, employeurs et salariés.

2.5.2- Lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-12 al.2 du Code du travail ne sont pas réunies ou en cas de désaccord sur son applicabilité entre les employeurs concernés, et afin d'assurer au mieux la continuité des emplois des salariés affectés à l'exploitation de ces services publics, les dispositions suivantes seront appliquées :

— le nombre de salariés automatiquement transférés dans la nouvelle entité en charge du service sera égal à l'effectif équivalent temps plein des salariés qui répondent aux trois critères cumulatifs suivants :

- salariés en CDI ou en CDD (y compris les salariés dont le contrat est suspendu à la date du transfert) appartenant aux groupes I à V de la grille de classification de la présente convention,
- salariés affectés à l'exploitation et à la clientèle à l'exclusion de ceux qui appartiennent à des services supports qui travaillent sur plusieurs contrats,
- salariés affectés au contrat depuis au moins 6 mois.

— les salariés automatiquement transférés seront ceux répondant aux trois critères cumulatifs définis ci-dessus, pris par ordre décroissant de leur temps de travail affecté à ce contrat, à concurrence du nombre défini ci-dessus.

Les autres salariés en CDI ou en CDD (y compris les salariés dont le contrat est suspendu à la date du transfert) affectés pour plus de la moitié de leur temps à ce contrat depuis au moins 6 mois seront également automatiquement transférés dans la limite d'un nombre correspondant à l'effectif équivalent temps plein de ces salariés.

Préalablement au transfert, l'employeur sortant organise l'affectation des salariés qui ne sont pas concernés par le présent paragraphe.

L'employeur sortant mettra à disposition de l'employeur entrant les justificatifs nécessaires à la détermination du nombre de salariés automatiquement transférés et des salariés concernés.

Les salariés bénéficiant d'une protection légale, se verront appliquer ces dispositions comme l'ensemble du personnel, sous réserve des dispositions légales spécifiques les concernant.

2.5.3- Dans l'un et l'autre cas visés aux paragraphes 2.5.1 et 2.5.2 :

— l'employeur sortant :

- établit la liste des salariés remplissant les conditions fixées ci-dessus,
- informe la représentation du personnel concernée de la perte de ce contrat et de ses conséquences en termes d'emploi, notamment de la position de chaque salarié ainsi que de l'effectif équivalent à temps plein correspondant à ce contrat,
- informe individuellement les salariés concernés,
- communique cette liste à son successeur, accompagnée de la copie de chacun des contrats de travail concernés, des bulletins de paie des 12 derniers mois, du document récapitulant l'ensemble des formations reçues par chaque salarié au sein de l'entreprise et de la fiche médicale d'aptitude des salariés concernés,
- verse à ces salariés les salaires prévus et les indemnités qui leur sont dues au jour du transfert, y compris l'indemnité compensatrice des droits à congés payés acquis à la date du transfert,

— l'employeur entrant :

- reprend les contrats de travail et informe les salariés figurant sur la liste établie par l'employeur sortant dans les conditions fixées ci-dessus,
- confirme par écrit à chaque salarié concerné les éléments essentiels du contrat de travail, sans en modifier la nature juridique (CDI-CDD), et notamment le maintien de son salaire brut annuel, son ancienneté, sa qualification, sa position au sein de la grille de classification de la présente convention et de celle de l'entreprise d'accueil,
- informe la représentation du personnel concernée de l'obtention de ce contrat et de ses conséquences en termes d'emploi.

2.5.4- Lorsque le transfert s'effectue en application de l'alinéa 2.5.2 de cette convention, le salarié concerné est avisé par l'employeur entrant qu'il dispose d'un délai de trente jours pour l'accepter ou le refuser.

Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail ou l'absence de réponse, dans le délai prescrit, constitue

une cause réelle et sérieuse de licenciement par l'employeur sortant à qui il revient de mettre en œuvre la procédure.

3. Classification des emplois

3.1) Préambule

3.1.1- Objectif

Par la présente classification, les parties signataires manifestent leur volonté

— de créer un système de référence à la profession

— de renforcer l'identité de l'activité « eau et assainissement »

— de mettre en œuvre un système de classement des emplois permettant à la fois de répondre à l'évolution rapide des techniques, des organisations ou des emplois, et d'introduire une relativité des fonctions les unes par rapport aux autres.

Les parties signataires se fixent également comme objectif que l'instance de négociation de la présente convention entreprenne dans les 18 mois suivant la date de son entrée en vigueur la négociation pour la mise en place d'un système organisationnel des métiers pour renforcer l'identité de l'activité eau et assainissement et d'instaurer un système d'évolution unique et continu, qui facilitera les déroulements de carrière à partir des critères définis objectivement dans la convention.

3.1.2- Principes fondamentaux

a) prise en compte par le système de manière continue, de l'ensemble des salariés de l'entreprise,

b) des références communes pour le personnel technique, administratif, commercial, etc...

c) examen portant sur des caractéristiques générales de l'emploi occupé qui retient l'ensemble des critères suivants, dont la signification est précisée dans le guide méthodologique (voir annexe 2) :

— complexité / technicité

— autonomie / initiative

— responsabilité (sur les hommes et les résultats)

— connaissances / expérience nécessaire

Par ailleurs, une rémunération conventionnelle minimale est fixée pour chacun des huit groupes de classifications mis en œuvre.

3.2) Mise en œuvre

3.2.1- Principes de mise en œuvre

La classification est mise en œuvre dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective de la façon suivante :

— Entreprises ne possédant pas de système de classification propre aux métiers de l'eau :

Celles-ci doivent rattacher chaque emploi existant à un des 8 groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.

— Entreprises possédant un système de classification propre aux métiers de l'eau :

— Celles-ci doivent établir, dans un délai de 12 mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, et dans la mesure du possible par la voie de la négociation, des passerelles entre les libellés d'emplois déterminés par leur classification et les 8 groupes.

Dans ce cas, chaque salarié de l'entreprise, tout en conservant son libellé et son niveau d'emploi, devra être en plus positionné dans un des huit groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.

Le classement figure sur le bulletin de salaire, à côté des références à la classification propre de l'entreprise.

— Entreprises souhaitant organiser ou réorganiser leur système de classification : elles le feront sur la base de la présente convention par la voie de la négociation.

— Dans ces deux cas, c'est-à-dire pour les entreprises possédant un système de classification propre aux métiers de l'eau et celles souhaitant organiser ou réorganiser leur système de classification, la négociation portera notamment sur :

— La méthodologie d'inventaire des postes de travail et leur regroupement par fonctions identifiables.

— Le système organisationnel des filières métiers permettant :

— d'identifier plus facilement des itinéraires professionnels cohérents

— de faciliter la mobilité horizontale (changement de filière).

— Les libellés de fonctions

— La communication destinée à présenter ce nouveau système de classification aux salariés avec l'explication de leur rattachement aux nouveaux Groupes.

En tout état de cause :

— Le classement dans une des 8 catégories ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

— Chaque salarié reçoit notification de son classement au sein de la classification mise en œuvre. Toutefois, il peut solliciter toute explication auprès de sa hiérarchie sur sa position dans la classification.

3.2.2- Rôle des instances de représentation du personnel

Dans tous les cas, les principes généraux de la nouvelle classification font l'objet, au sein de chaque entreprise, d'une information / consultation préalable à leur application lors d'une réunion du comité d'entreprise (ou des DP en l'absence de CE).

Postérieurement à la mise en œuvre de la classification et dans un délai maximum de deux ans, l'employeur en dresse un bilan au comité d'entreprise (ou les DP en l'absence de CE).

Un point des problèmes généraux relatifs à l'application de la présente classification pourra être fait à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, telle que définie à l'article L. 132-27 du Code du travail.

3.2.3- Évolution des carrières

La classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des salariés des entreprises assujetties à la présente convention collective. Ceci ne peut être rendu possible notamment, que par l'appréciation régulière de leurs compétences au regard des nécessités d'organisation et de fonctionnement des entreprises.

Dans cette optique, et au cours de la carrière des salariés, leurs situations individuelles feront l'objet d'un examen selon une périodicité qui ne pourra être supérieure à 3 ans et de modalités à définir au sein de chaque entreprise.

Cet entretien permettra à chaque salarié de faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses possibilités d'évolution de carrière tant au sein du groupe auquel il appartient que pour passer dans le groupe supérieur au regard des compétences acquises, des critères de classification et des aptitudes à progresser dans le même emploi ou vers un emploi différent.

Un exemplaire du compte rendu est communiqué individuellement à chaque salarié qui pourra y apporter ses observations.

3.3) Définition des Groupes de qualification des emplois

Préambule :

La prévention et la sécurité doivent être intégrées en amont des processus métiers. Chaque groupe d'emploi intègre donc cette donnée, amenant le salarié à respecter, promouvoir et/ou initier la sécurité par des actions spécifiques selon les niveaux hiérarchiques et les responsabilités qu'il exerce.

3.3.1- Groupe I

— Ce sont des emplois correspondant à des activités simples et répétitives,

— Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision,

— Le salarié est normalement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus,

— Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire professionnel particulier. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 6 de l'éducation nationale (voir annexe n° III).

3.3.2- Groupe II

— Ce sont des emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel plus qualifié,

— Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple,

Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats,

— Les connaissances nécessaires sont celles acquises au cours du cycle primaire d'éducation complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale (voir annexe III).

3.3.3- Groupe III

— Ce sont des emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.

-
- Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus,
 - Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape, de son supérieur hiérarchique.
 - Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celles d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale (voir annexe III).

3.3.4- Groupe IV

- Ce sont des emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions,
- Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels du groupe I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus,
- La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complète sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.
- Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale (voir annexe III).

3.3.5- Groupe V

- Ce sont des emplois correspondant, à la réalisation et/ou la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail.
- Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Éventuellement il encadre des salariés des groupes I à IV.
- Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.
- Les connaissances nécessaires sont multiples associant notions techniques et économiques avec une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale (voir annexe III).

3.3.6- Groupe VI

- Ce sont les emplois correspondant à la direction et la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de responsables de groupes précédents.

Agissant en complète autonomie, le titulaire est notamment chargé de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation,
- organiser l'activité et donner, si nécessaire, délégation de pouvoir prendre certaines initiatives ou décisions,
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux objectifs techniques ou économiques, prendre, le cas échéant, les dispositions correctrices nécessaires,
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant, participer à leur application,
- s'assurer la circulation des informations.

— Le titulaire est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.

— Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle sont au moins celles déterminées aux niveaux 3 ou 2 de l'éducation nationale complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celles du personnel encadré.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet, ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante, sont classées par assimilation dans ce groupe.

Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.

3.3.7- Groupe VII

— Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les politiques et objectifs généraux de l'activité de leur spécialité ou du secteur de l'entreprise auquel elles appartiennent,

Les fonctions englobent l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI.

Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et des méthodes à mettre en œuvre,

— Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes qu'il a la charge de former, d'informer et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise,

— Les connaissances à mettre en œuvre sont au minimum celles déterminées au niveau 1 de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

— diplôme d'ingénieur reconnu par l'État,

— diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et Instituts d'Études Politiques,

— 3^e cycle des Universités,

— doctorat d'État ou équivalent.

Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.

Le titulaire à l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques requises par l'emploi, avec l'aide de l'entreprise.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécialisation, sont classées par assimilation dans ce groupe.

3.3.8- Groupe VIII

— Les fonctions de ce groupe correspondent à l'entièr responsabilité du bon fonctionnement :

— soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou interconnexions avec les autres départements de celui-ci),

— soit de plusieurs départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents,

— soit d'un établissement d'importance moyenne,

— soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

— Les fonctions sont autonomes. Leurs titulaires sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent,

— Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés,

— Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour le groupe précédent complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée.

Certains postes de grande expertise sont rattachées à ce groupe de qualification par équivalence.

3.4) Éléments caractérisant la notion de cadres

Sont positionnés dans la catégorie des cadres, au sens de la présente convention collective, les salariés satisfaisant effectivement et régulièrement aux critères cumulatifs suivants :

— Justifient d'un niveau élevé de formation, de compétence ou d'expertise reconnu par la détention d'un ou plusieurs diplômes correspondant aux niveaux I ou II de l'Éducation nationale, ou résultant de connaissances générales affirmées et d'une expérience professionnelle probante complétée en tant que de besoin par la formation professionnelle continue.

— Prennent des initiatives, de façon autonome et responsable, en vue de mettre en œuvre la politique et les objectifs de l'entreprise et/ou de l'établissement, participent à la conception de cette politique et à la définition des moyens à réunir et des méthodes à employer pour la réalisation et la réussite de cette politique, en fonction du niveau des responsabilités confiées.

— Exercent une autorité de compétence et/ou un commandement sur un nombre variable de collaborateurs appartenant à des groupes moins élevés. Le cas échéant, sont capables de définir des orientations et de coordonner le travail d'équipe, aptes à animer et à motiver cette dernière.

Les salariés qui répondent à ces critères évoluent principalement au sein des groupes VI à VIII de la présente convention collective.

La qualification de cadre emporte le bénéfice de l'adhésion aux caisses de retraite de cette catégorie.

4. La rémunération

4.1) Principe

La présente convention collective définit un système de classification comportant huit groupes tels que figurant dans

le chapitre III « classification des emplois » de la présente convention collective ainsi qu'un salaire brut minimum annuel pour chacun de ces groupes tel que figurant dans l'annexe I « salaires globaux bruts minima annuels », pour une année complète de travail à temps plein.

Le salaire global brut minimum annuel s'entend des salaires bruts mensuels majorés des éléments de rémunération bruts récurrents (présentant les caractères de fixité, de constance et de généralité) à caractère mensuel ou non mensuel versés par l'entreprise au titre de l'année considérée. Pour les groupes VI à VIII, ces éléments s'entendent de la valorisation d'avantages récurrents définis, soit par accord d'entreprise, soit dans le contrat de travail du salarié.

Les salaires globaux bruts minima de chaque groupe feront l'objet, chaque année, d'un examen dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires et les conditions d'emploi.

Sous réserve du respect des minima conventionnels et de la prise en compte des résultats de leur propre négociation annuelle obligatoire, les entreprises déterminent librement le niveau et l'évolution des salaires effectifs de leur personnel et le système de gestion de leurs rémunérations, en fonction de leurs décisions de positionnement par rapport au marché, de leurs possibilités et de leurs contraintes.

4.2) La Garantie d'Évolution Minimale du salaire global brut annuel

Indépendamment de tout autre critère intervenant dans la fixation et l'évolution des salaires effectifs déterminés par les entreprises, les signataires affirment leur volonté d'assurer à chaque salarié une progression minimale de leur salaire au cours de leur carrière par la mise en œuvre du mécanisme de réajustement décrit ci-après.

Ces dispositions ne se substituent en aucun cas au système d'évolution des rémunérations propre à l'entreprise.

Pour les groupes I à IV, la présente convention collective instaure une Garantie d'Évolution Minimale des salaires globaux bruts annuels (GEM).

À l'issue de chaque période de 5 années passées dans un de ces groupes de classification, le salaire de chaque salarié de ces groupes est comparé à un seuil déterminé de la façon suivante :

— à la fin des cinq premières années, ce seuil est égal à 75 % du salaire minimum de son groupe, majoré de 25 % du salaire minimum, à cette date, du groupe immédiatement supérieur,

— à l'issue de chaque période suivante de 5 années passées dans un de ces groupes de classification, ce seuil est égal à 75 % du salaire minimum qui lui était garanti conventionnellement par la GEM 5 ans auparavant revalorisé en fonction de l'évolution moyenne des salaires minima des groupes concernés et majoré de 25 % du salaire minimum à cette date du groupe immédiatement supérieur.

Si le salaire global brut annuel du salarié concerné est inférieur à ce seuil (GEM), il sera automatiquement ajusté sur cette valeur.

4.3) Les primes, indemnités et accessoires de rémunération

4.3.1- Primes et indemnités variables

Leur existence et leur détermination sont du ressort de chaque entreprise.

4.3.2- Travaux insalubres

Pour les salariés occupés à des travaux insalubres, l'employeur met à leur disposition des équipements de protection, individuels appropriés. Des compensations éventuelles pour travaux insalubres sont déterminées au niveau de l'entreprise.

4.3.3- Plan d'épargne d'entreprise, accord d'intéressement

Leur existence et leur détermination sont du ressort de chaque entreprise.

4.3.4- Accord de participation

À partir de 50 salariés, l'accord de participation est négocié au sein de chaque entreprise et mis en œuvre par l'entreprise conformément à la législation en vigueur.

4.4) Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Pour *une même qualification* et un même travail ou pour un travail de valeur égale, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue par le chapitre 12 de la présente convention collective.

5. La durée et l'organisation du temps de travail

5.1) La durée du travail

5.1.1- Définition

La durée conventionnelle de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine sans préjudice des dispositions spécifiques du présent accord, notamment de celles prévues en cas de modulation ou de décompte en jours de la durée

du travail.

Les durées maximales de travail sont de 48 heures au maximum par semaine et de 44 heures sur une durée de 12 semaines consécutives, sous réserve d'une part des dispositions liées à la mise en place d'une modulation du temps de travail et, d'autre part, des dispositions réglementaires particulières prévues pour les entreprises de distribution d'eau, notamment en cas de travaux urgents. Ces travaux sont exclusivement ceux qu'il convient de réaliser d'urgence pour organiser des mesures de sauvegarde ou de sauvetage, pour réparer tout dommage pouvant survenir aux personnes et aux biens du fait du réseau et des installations appartenant ou confiées à l'entreprise.

5.1.2- Durée hebdomadaire de travail pour les salariés postés travaillant en continu

Les salariés qui travaillent en équipes successives fonctionnant en continu par roulement de 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés bénéficient, sauf en cas de dispositions plus avantageuses mises en place au niveau de l'entreprise, d'une durée hebdomadaire moyenne spécifique prévue par la loi et d'un même nombre de jour de repos hebdomadaires et de congés que les autres salariés. Il leur sera attribué en outre deux jours de repos supplémentaires par année civile complète en raison des contraintes spécifiques liées au travail posté. La répartition des horaires est faite après concertation avec les intéressés et consultation des instances représentatives du personnel.

5.2) Heures supplémentaires hors modulation du temps de travail

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Le paiement de ces heures est remplacé par un repos de remplacement dont la durée tient compte des majorations légales (article L. 212-5 CT).

Elles donneront lieu à l'attribution du repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

Toutefois les entreprises pourront opter pour un paiement des heures et/ou des majorations par accord d'entreprise ou d'établissement.

Elles s'imputeront sur le contingent annuel fixé par la branche à 130 heures sauf en cas d'attribution de repos compensateur de remplacement et sauf heures effectuées dans le cadre de travaux urgents.

5.3) Organisation et aménagement du temps de travail

Les dispositifs d'organisation et d'aménagement du temps de travail pourront être différenciés selon les activités, la nature et l'environnement de chaque entreprise, établissement ou service et fixés de façon à concilier au mieux les intérêts de la clientèle, du personnel et de l'entreprise.

Les projets d'organisation et d'aménagement du temps de travail feront l'objet, au sein de chaque entreprise, d'informations et de consultations des instances représentatives du personnel.

Le personnel mis à disposition par des entreprises de travail temporaire sera soumis à l'ensemble des dispositions de ce chapitre.

Chaque entreprise pourra utiliser, notamment, tout ou partie des dispositifs énumérés ci-après, sous réserve du respect des dispositions concernant les repos journaliers et hebdomadaires.

5.3.1- Horaires d'ouverture des services sur la journée

La plage horaire d'ouverture journalière des services pourra être élargie en fonction des contraintes spécifiques à chaque entreprise, établissement ou service, et en tenant compte de l'obligation inhérente au fonctionnement du service public.

Dans ce cas, les horaires de travail pourront être décalés dans la journée dans la limite de la durée maximale journalière.

5.3.2- Horaires d'ouverture des services sur la semaine civile

Les horaires d'ouverture des services pourront être répartis au maximum sur les six jours ouvrables de la semaine civile en fonction des contraintes spécifiques à chaque entreprise, établissement ou service, et en tenant compte des obligations inhérentes au fonctionnement du service public.

Dans ce cas la répartition des horaires de travail du personnel, habituellement organisée sur cinq jours, pourra être étendue jusqu'à 6 jours.

5.3.3- Modulation : répartition des horaires sur tout ou partie de l'année

Pour garantir la permanence et la continuité des services d'eau et d'assainissement pour faire face aux variations en cours d'année de la charge de travail, notamment de caractère saisonnier, climatique ou technique, la durée du travail pourra être modulée dans le cadre d'une programmation établie sur tout ou partie de l'année.

En cas de modulation, il sera établi dans tous les cas au niveau de chaque entreprise ou établissement un planning prévisionnel de la répartition des horaires sur toute la période. Des délais raisonnables relatifs à la consultation des

instances représentatives du personnel, à l'information des salariés et à la modification des plannings prévisionnels seront négociés au sein de chaque entreprise concernée. En l'absence d'accord, le délai de prévenance des salariés est fixé à 7 jours ouvrés. Toutefois, en cas d'événement imprévisible lié à la situation particulière de l'entreprise (nécessité d'assurer la gestion d'un service public en continu) ou à celle des salariés (maladie, accidents...) ce délai est ramené à 24 heures.

Si l'horaire moyen n'est pas atteint du fait de l'entreprise, les heures non effectuées seront néanmoins payées; Si toutefois cette situation est due à des circonstances économiques, l'entreprise fera sienne la demande d'indemnisation et de recouvrement au titre du chômage partiel.

5.3.3.1- Limites de la modulation et répartition des horaires

Sauf dérogation expresse de l'inspection du travail, les limites de la modulation sont fixées par accord d'entreprise sous réserve de ne pas dépasser une durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, aller jusqu'à 6 jours lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

5.3.3.2- Rémunération mensuelle

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés ou absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé, sans préjudice des dispositions légales relatives aux congés payés.

5.3.3.3- Qualification des heures supplémentaires en cas de modulation

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1 600 heures de travail effectif a été exceptionnellement dépassée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du Code du travail.

De la même façon, sont considérées comme heures supplémentaires les heures accomplies au-delà des limites hebdomadaires fixées par les accords d'entreprise.

Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel pouvant aller jusqu'à 110 heures, en fonction des caractéristiques de la modulation instaurée dans l'entreprise ou l'établissement, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

5.3.3.4- Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de la période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de la période de travail.

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

5.3.3.5- Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. En fin de période ou en cas de départ du salarié, un document joint au dernier bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle lissée.

5.3.3.6- Modalités d'application de la modulation au personnel temporaire

Des modalités pratiques de gestion adaptée aux salariés temporaires (CDD, intérim, détachés...) seront définies dans chaque entreprise.

5.3.3.7- Horaires individualisés

Dans la mesure où les nécessités d'organisation du service le permettent, il pourra être mis en place, après information et consultation des instances représentatives du personnel concernées, des horaires personnalisés permettant aux salariés de choisir leurs heures d'arrivée et de départ.

5.3.4- Horaires variables

Dans la mesure où les nécessités d'organisation du service le permettent, il pourra être mis en place, après avis conforme des instances représentatives du personnel concernées, des horaires variables permettant en plus, aux salariés, de gérer leur temps de pause et de déjeuner à l'intérieur de plages horaires appelées plages mobiles, à la condition d'être obligatoirement présent à leur poste de travail à l'intérieur d'autres plages horaires appelées plages fixes. Un règlement intérieur en détermine alors les modalités de fonctionnement.

5.3.5- Temps partiel

S'entend d'un temps partiel, tout contrat de travail dont la durée fixée contractuellement est inférieure à la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence, considérée sur la base d'un horaire à temps plein.

Du point de vue collectif, le travail à temps partiel est une modalité particulière d'organisation du temps de travail. Du point de vue individuel, le travail à temps partiel est une possibilité d'aménagement du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée (temps partiel choisi).

En raison des attentes très diversifiées qui entourent le temps partiel choisi, chaque entreprise précisera ses modalités concrètes d'application à son propre niveau.

Les salariés qui le souhaitent pourront demander à travailler à temps partiel. L'entreprise s'efforcera d'y donner une suite favorable si cette demande est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Le salaire sera calculé au prorata du temps de travail accompli.

La mise en œuvre du travail à temps partiel doit s'effectuer en conformité avec le principe d'égalité de traitement des salariés. Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes possibilités de promotion et de formation que les salariés à temps plein. Le déroulement de carrière, en particulier celui du personnel féminin, ne pourra se trouver ralenti du seul fait d'un passage à temps partiel choisi.

Le contrat de travail à temps partiel est un document écrit dont le contenu obligatoire est précisé par la loi, notamment en ce qui concerne la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée ainsi que la répartition convenue entre les jours de la semaine et entre les semaines du mois (cf. article 2.2.2 de la présente convention collective).

Dans la limite de la durée légale applicable, le pourcentage d'heures complémentaires peut atteindre un tiers de la durée convenue contractuellement.

Dans ce cas, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle donnera lieu à une majoration salariale de 25 %.

5.3.6- Temps de travail des cadres

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux cadres tels qu'ils sont définis à l'article 3.4 et varient selon la nature de leurs responsabilités, de leur autonomie et de leurs fonctions.

Les entreprises assujetties à la convention collective conservent toutefois, en tant que de besoin, dans ce cadre et dans les limites légales et conventionnelles, la faculté d'en préciser les modalités d'application à leur propre niveau. Elles distingueront notamment, de façon concrète, les cadres par catégorie à partir des critères définis ci-après.

5.3.6.1- Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération (au sens donné à cette notion au paragraphe 4.1), se situant dans les niveaux les plus élevés des rémunérations pratiquées par leur entreprise ou leur établissement au sens de la notion retenue dans l'entreprise pour la mise en place de comités d'établissement (cf. article L. 212-15-1 du Code du travail).

Ces cadres sont essentiellement rétribués en considération des missions qui leur sont confiées.

Les cadres dirigeants sont classés principalement dans le groupe VIII du système de classification mis en œuvre par la présente convention collective.

Leur rémunération n'étant pas liée à la durée travaillée, il est conclu avec eux une convention de forfait dit « à la mission », laquelle convention en précise, si nécessaire, les contreparties.

5.3.6.2- Cadres intégrés à une équipe de travail

Appartiennent à cette catégorie, les cadres dont la durée de travail peut être prédéterminée et qui sont assujettis à la durée du travail d'une équipe de leur entreprise, établissement ou service (cf. article L. 212-15-2 du Code du travail).

Ils relèvent de la réglementation générale relative à la durée du travail.

Les cadres intégrés peuvent être classés dans les groupes V ou VI des classifications de la convention, étant entendu que l'appartenance à un groupe donné doit être complétée par l'examen des fonctions exercées dans l'entreprise.

Il est possible de conclure des conventions individuelles de forfait horaire hebdomadaire ou mensuel à l'égard de ces salariés.

Les modalités et les caractéristiques principales de ces conventions sont déterminées au niveau de chaque entreprise. Lorsqu'un établissement ou une entreprise recourra au « forfait horaire », il devra définir la durée de travail sur la base de laquelle le forfait est établi et les modalités de décompte du temps travaillé.

La rémunération convenue contractuellement ne devra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié (ou au salaire minimum applicable dans l'entreprise pour ce même groupe) augmenté du montant correspondant au nombre d'heures incluses dans le forfait.

5.3.6.3- Autres cadres

Les salariés de cette catégorie sont ceux qui ne peuvent être rattachés à aucune des deux catégories précédentes (cf. article L. 212-15-3 du Code du travail). Ils sont classés principalement dans les groupes VI ou VII des classifications de la convention et occupent des fonctions correspondant à l'un ou l'autre ou à plusieurs des éléments suivants :

- Responsabilité d'une équipe de salariés
- Prise en charge d'un service opérationnel et/ou fonctionnel
- Pouvoir d'engagement de l'entreprise dans des actes d'administration et de gestion courante
- Autonomie affirmée dans l'organisation du travail
- Fonction de représentation vis-à-vis de la clientèle
- Mobilité importante dans l'exercice des fonctions.

Leur durée de travail est fixée par des conventions de forfait annuel en jours tels que prévues par la loi. Le suivi de la prise de jours de repos liés à la réduction du temps de travail, une concertation sur la charge de travail, ainsi que le contrôle des temps de repos quotidien seront assurés au niveau de l'entreprise.

Le nombre maximum de jours travaillés prévu par de telles conventions ne peut être supérieur à 216.

5.4) Astreintes

5.4.1- Définition

L'astreinte est une partie intégrante de notre activité de service public délégué de l'eau et de l'assainissement, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale.

Elle intervient en dehors des horaires de l'activité quotidienne du salarié désigné à cet effet, selon un planning défini dans le cadre d'un service organisé et dans les limites légales et réglementaires prévues pour ce type d'activité.

La sujexion résultant de l'obligation de demeurer joignable et disponible pour répondre à une éventuelle demande de la part de l'employeur afin d'effectuer un travail urgent fait l'objet de contrepartie (5.4.2.1) et est distincte du temps d'intervention pendant l'astreinte (5.4.2.2).

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'astreinte, l'organisation et les moyens logistiques de celle-ci sont définis au niveau de l'entreprise et/ou de l'établissement en tenant compte des contraintes particulières d'intervention.

5.4.2- Indemnités

(voir également avenant n° 2 du 5 février 2003)

5.4.2.1- Compensation de l'astreinte

Tout salarié concerné par l'astreinte recevra une compensation pécuniaire ou un repos, compensation dont les modalités d'attribution seront définies dans chaque entreprise.

Les compensations correspondantes ne seront pas prises en compte dans le calcul du salaire global brut minimum annuel visé à l'article 4.1.

La compensation pécuniaire sera fixée, au minimum, à un montant de 56 Francs par période de 24 heures, ce montant étant doublé en cas d'astreinte un samedi, un dimanche ou un jour férié.

5.4.2.2- Interventions pendant l'astreinte

Les temps d'intervention pendant l'astreinte seront rémunérés comme temps de travail effectif.

5.5) Le travail le dimanche, un jour férié, de nuit

5.5.1- Travail du dimanche

Pour chaque heure travaillée un dimanche lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit pas, et sauf accord spécifique d'entreprise ou d'établissement, le salarié bénéficie en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

5.5.2- Travail de nuit

Pour chaque heure travaillée entre 22 heures et 6 heures, lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit pas, et sauf accord spécifique d'entreprise ou d'établissement, le salarié bénéficie en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

5.5.3- Travail à l'occasion d'un jour férié

Pour chaque heure travaillée à l'occasion d'un jour férié, lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit

pas, et sauf accord spécifique d'entreprise ou d'établissement, le salarié bénéficie en plus du payement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

Le travail du 1^{er} mai, jour légalement férié et chômé, donne lieu également à l'attribution d'une majoration horaire de 100 %.

5.5.4- Prise de repos

Les repos attribués dans le cadre des paragraphes 5.5.1 à 5.5.3 ne se cumulent pas entre eux, ni avec les majorations d'heures supplémentaires éventuelles. Ils tiennent compte des repos de remplacement prévus pour l'accomplissement des travaux urgents (L. 221-12).

5.6) Repos quotidien

En raison des impératifs de continuité et de permanence du service caractérisant la branche, la durée minimale de repos quotidien est déterminée en application de l'article L. 220-1 du Code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle, en cas de travaux urgents, à l'application de l'article D. 220-5 du Code du travail.

6. Les congés

6.1) Les congés payés

6.1.1- Définition - durée

Tout salarié a droit, dès lors qu'il en remplit les conditions, à un congé annuel payé.

Il est accordé à tous les salariés à temps plein pour douze mois de travail effectués au cours de la période de référence dans l'entreprise, à défaut de celle du droit commun, un nombre de jours de congés égal à 25 jours ouvrés.

Pour les salariés à temps partiel, le principe de calcul au prorata sera mis en œuvre, dans le respect de l'égalité de traitement des différentes catégories.

Le congé principal peut être fractionné d'un commun accord, toutefois sa durée minimale ne peut être inférieure à 10 jours ouvrés continus pris obligatoirement pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les congés seront pris par roulement à la date proposée par l'intéressé et décidée par l'employeur en s'efforçant de respecter, notamment, les priorités suivantes :

- nécessités du service
- roulement des années précédentes
- charges de famille (enfants d'âge scolaire)
- ancienneté dans l'entreprise

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, la cinquième semaine de congé ne pouvant être accolée aux autres.

L'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés moins d'un mois à l'avance sauf circonstances exceptionnelles. Dans cette hypothèse, des contreparties équitables seront prévues au niveau de l'entreprise.

6.1.2- Périodes assimilées au travail effectif pour l'acquisition des droits à congé

Les jours suivants d'absences sont assimilés à des jours de travail effectif pris en compte pour la détermination de la durée du congé annuel payé :

- le congé de maternité ou d'adoption
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle
- les absences pour maladie dans la limite de l'indemnisation totale par l'employeur
- les congés payés pris au titre de l'exercice précédent
- les congés de formation professionnelle
- les congés pour événements familiaux tels que listés au point 6.2.1
- jours de repos résultant d'un éventuel accord collectif
- jours de repos liés au fractionnement du congé principal
- périodes militaires de rappel
- heures de délégation des représentants du personnel
- jours de congé de formation économique, sociale et syndicale tels que définis à l'article L. 451-1 du Code du travail.

6.2) Les congés spéciaux

6.2.1- Congés pour événements familiaux

Des autorisations d'absence exceptionnelle payées, non déductibles des congés, sont accordés à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, dans les cas suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés
- décès d'un parent ou d'un allié direct : 1 jour ouvré

6.2.2- Congés pour enfants malades

Leurs modalités de prise en charge sont du ressort de chaque entreprise.

6.2.3- Congé sabbatique

Sous condition d'ancienneté, ce congé non rémunéré pourra être accordé au salarié pour convenance personnelle pour une durée minimale de six mois et maximale de onze mois. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu.

Arrivé à terme, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

6.2.4- Congé pour création d'entreprise

Ce congé, non rémunéré, pourra être accordé aux salariés qui en font la demande pour une durée d'une année, renouvelable une fois. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu. À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi correspondant.

6.2.5- Congé de formation économique, sociale et syndicale

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 à L - 452-4 du Code du travail, aux salariés qui souhaitent participer à des stages ou à des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres agréés.

7. Maternité - Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle

7.1) Maternité

7.1.1- Absences pendant la grossesse

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur durée de travail d'une demi-heure par jour; à compter du sixième mois de grossesse, cette réduction est d'une heure par jour.

Ces réductions s'entendent sans diminution de rémunération.

Ce temps pourra être pris indifféremment sur le temps de travail ou aux heures d'entrée ou de sortie de l'entreprise.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps correspondant est payé *sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité*.

7.1.2- Congé de maternité

Les femmes bénéficient d'un congé de maternité, rémunéré sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale pendant une période qui, hors congé pathologique médicalement établi, commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, les durées du congé prénatal et postnatal sont allongées dans les conditions fixées à l'article L. 122-26 du Code du travail. L'indemnisation desdits congés au titre de l'assurance maternité de la Sécurité sociale est allongée dans les mêmes limites.

Si un état pathologique avéré le justifie, la suspension du contrat de travail peut être prolongée de deux semaines supplémentaires avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines supplémentaires au-delà de cette date.

7.1.3- Congé d'adoption

Les salariés bénéficient d'un congé d'adoption, rémunéré sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale, pendant la période équivalente à celle du congé de maternité.

7.1.4- Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation s'exerce conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

7.2) Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle

7.2.1- Obligations du salarié

a) Tout salarié absent pour cause de maladie ou pour cause d'accident doit en aviser son employeur dans les meilleurs délais et, sauf cas de force majeure, doit régulariser cette absence par l'envoi d'un certificat médical justificatif dans un délai de deux jours ouvrables à compter du premier jour d'indisponibilité, le cachet de la poste faisant foi. Sous la réserve indiquée ci-dessus, ces absences sont de simples causes de suspension du contrat de travail.

b) Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle ou en cas d'absences répétées pour ce dernier motif, les salariés doivent obligatoirement passer, au moment de leur reprise de travail, une visite médicale auprès de la médecine du travail qui déterminera les rapports qui peuvent exister entre leurs conditions d'emploi et leur situation de santé, et afin de pouvoir apprécier leur aptitude à reprendre leur ancien emploi.

7.2.2- Prise en charge des prestations

Les entreprises assujetties à la présente convention collective doivent souscrire un contrat d'assurance collective ou prendre des mesures identiques afin de faire bénéficier l'ensemble de leurs salariés de garanties conventionnelles dont le financement paritaire doit incomber aux dits salariés d'une part, et à l'employeur d'autre part.

Les garanties souscrites au titre de ce régime de prévoyance concerteront au minimum les risques Décès et Invalidité.

Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la Sécurité sociale, est assujetti à une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise et au respect d'un délai de carence de trois jours, sauf pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles pour lesquels aucune condition d'ancienneté ni délai de carence ne sont requis.

Quel que soit le groupe de classification auquel est rattaché le salarié, l'indemnisation est la suivante, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale :

- 100 % du salaire net pendant le 1^{er} mois d'indisponibilité
- 90 % du salaire net pendant le 2^e mois d'indisponibilité
- 80 % du salaire net pendant le 3^e mois d'indisponibilité.

À partir de 3 ans d'ancienneté, les indemnitations seront les suivantes :

- 100 % du salaire net pendant les 2 premiers mois d'indisponibilité
- 90 % du salaire net pendant les 2 mois suivants

À partir de 5 ans d'ancienneté, les indemnitations seront les suivantes :

- 100 % du salaire net pendant les 3 premiers mois
- 90 % du salaire net pendant les 3 mois suivants

Si l'intéressé est absent à plusieurs reprises au cours d'une même année civile pour cause de maladie ou accident, la durée totale d'indemnisation ne peut excéder la durée évoquée ci-dessus.

8. Dialogue social

Le dialogue social est au cœur des évolutions des conditions de la vie au travail et de la poursuite de la compétitivité des entreprises.

Convaincus de la nécessité d'une éthique forte, les signataires de la présente convention se reconnaissent mutuellement des droits et des devoirs.

C'est dans ce contexte que la déclaration relative aux engagements (chapitre 2-article 2-1) prend toute sa dimension.

Les entreprises s'engagent à en assumer le respect dans la conduite ou la répartition du travail, la classification, la rémunération comme dans les mesures de discipline.

En particulier, elles veilleront à ce que les compétences professionnelles des salariés détenteurs d'un mandat de représentation du personnel au sein de l'entreprise soient reconnues et leur permettent l'accès aux fonctions correspondant à celles-ci.

Un point sera fait lors de l'entretien annuel d'évaluation (lorsque ce dispositif est mis en place) ou d'un entretien spécifique, avec pour but de permettre à ces salariés de :

- se situer professionnellement,
- d'examiner les problèmes qui pourraient se poser par les nécessités du poste au regard de l'exercice de leurs(s) mandat(s).

Les Directions (ou services) des ressources humaines des entreprises (ou établissements) seront systématiquement destinataires des comptes rendus d'entretien.

8.1) Droit syndical

8.1.1- Le droit syndical de branche

8.1.1.1- La négociation collective de branche

Les parties signataires se rencontrent au moins une fois par an pour évoquer le contexte économique et social de la profession et en tirer les conséquences sur l'éventuelle évolution de la présente convention.

La partie employeur, et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, engagent chaque année une négociation sur les salaires minimums de la branche par groupe de classification. À cette fin, la partie employeur fournit aux négociateurs salariés, les informations nécessaires.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues de fournir les données statistiques telles que nécessaires à l'établissement du rapport de branche. Ainsi devront notamment être fournies des données sur la situation économique et la situation de l'emploi de la branche, leurs évolutions et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies en particulier en ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire ainsi que les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions et enfin l'évolution des salaires effectifs moyens par groupes de classification et par sexe au regard, le cas échéant des salaires minima hiérarchiques.

Une négociation en vue d'adapter la grille de classification aux évolutions professionnelles et technologiques se déroule tous les cinq ans.

8.1.1.2- Les moyens de droit syndical dans la branche

(Voir également avenant n° 5 du 19 mai 2006)

Les organisations syndicales pourront désigner les salariés appelés à participer aux négociations à raison de quatre par organisation syndicale représentative dans la branche. Les salariés appelés à participer aux négociations ont le droit de s'absenter du travail, pendant le temps de réunion des négociations. Il en est de même du temps de préparation d'une durée équivalente à la durée de la réunion.

Ces salariés bénéficient pendant ces temps, du maintien du salaire ou de la compensation du salaire perdu et de l'indemnisation de leurs frais de déplacement pour se rendre à la réunion de négociation.

Les salariés membres des commissions définies aux chapitres 10 et 11 ci-après bénéficieront des mêmes dispositions pour les réunions de ces commissions.

Un crédit d'heures est accordé à chaque organisation syndicale représentative. Ce crédit global s'élève à 175 heures par année civile.

L'utilisation de ce crédit d'heures s'effectuera moyennant remise d'un bon de délégation à l'entreprise concernée avec copie au SPDE.

Une somme forfaitaire de 15 000 francs (quinze mille francs) est accordée chaque année à chacune des organisations syndicales représentatives pour lui permettre de couvrir une partie des frais liés au dialogue social de branche.

8.1.2- Le droit syndical dans l'entreprise

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

8.1.2.1- Rôle des délégués syndicaux dans l'entreprise

Le délégué syndical (DS) représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Sa désignation est notifiée par le syndicat au chef d'entreprise par pli recommandé avec accusé de réception.

8.1.2.2- Moyens des délégués syndicaux

Les moyens matériels seront définis dans chaque entreprise, notamment :

- communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des salariés, telles que l'affichage avec communication simultanée à l'employeur
- crédit d'heures de fonction.
- locaux

8.2) La représentation élue dans l'entreprise

8.2.1- Le comité d'entreprise

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention occupant au moins 50 salariés à la condition que cet effectif soit atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, des comités d'entreprises (CE) sont constitués. Cependant, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention employant moins de 50 salariés, des comités d'œuvres sociales peuvent être créés par accord d'entreprise qui prévoit les moyens matériels et financiers. Les effectifs à prendre en considération sont définis par la loi ou négociés par accord d'entreprise.

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et morale.

8.2.1.1- Rôle du CE

Il a pour objet d'assurer d'une part l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière, à l'organisation du travail et aux techniques de production des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention. Dans ce cadre, le CE a des attributions d'ordre économique et professionnel. Le comité est informé et consulté sur toutes les décisions *importantes* concernant l'avenir de l'entreprise, son développement, l'évolution de ses structures de production et de gestion, sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail et les conditions d'emploi.

Le comité d'entreprise a, d'autre part, des attributions sociales et culturelles. Le CE participe à l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention. Le CE est informé et consulté sur toutes les propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

8.2.1.2- Composition et moyens du CE

Le chef d'entreprise attribue au CE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Il appartient à chaque entreprise de déterminer sa participation aux activités sociales et culturelles.

Le CE est composé de l'employeur (ou de son représentant), président du comité, des élus du personnel (la durée de leur mandat est de 2 ans) et des représentants syndicaux.

Le nombre de représentants élus du personnel est déterminé en fonction de l'effectif et comprend autant de titulaires que de suppléants. Il est fixé conformément à l'article R. 433-1 du Code du travail.

Chaque organisation syndicale désigne un représentant syndical au CE, choisi parmi les membres du personnel qui assiste aux séances avec voix consultative. Le temps passé aux séances du comité et des commissions obligatoires par les représentants du personnel est payé comme temps de travail effectif.

Moyens des membres du CE :

Ils seront définis dans chaque entreprise, tels que :

- heures de délégation
- communication par l'employeur de documents utiles
- formation économique des représentants
- commission économique pour les entreprises de plus de 1000 salariés
- commission formation pour les entreprises de plus de 200 salariés
- local et moyens matériels mis à disposition par l'employeur.

Le président et le secrétaire arrêtent en commun l'ordre du jour et le communiquent aux membres 3 jours au moins avant la séance prévue. La réunion a lieu une fois par mois au minimum sur convocation du chef d'entreprise.

8.2.2- Le comité central d'entreprise

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention occupant au moins 50 salariés à la condition que cet effectif soit atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, comportant des établissements distincts sont créés des comités d'établissement et un comité central d'entreprise (CCE).

— Les salariés élisent, les membres du comité d'établissement et ces derniers désignent les membres du comité central d'entreprise dans les conditions de droit commun définies par la loi.

— La composition du CCE résulte des dispositions législatives et est identique à celle du CE. Il est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. La représentation du personnel est composée d'une délégation élue et des représentants syndicaux auprès du CCE désignés par chaque syndicat.

— Le président et le secrétaire arrêtent en commun l'ordre du jour et le communiquent aux membres huit jours avant la date prévue pour la séance. Le CCE se réunit 1 fois tous les 6 mois au minimum.

8.2.3- Les délégués du personnel

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention occupant plus de 10 salariés, des élections des délégués du personnel (DP) sont organisées *sur l'initiative de la partie la plus diligente*.

8.2.3.1- Les attributions des délégués du personnel

Les délégués du personnel présentent au chef d'entreprise ou à ses représentants toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs du travail appli-

cables dans l'entreprise.

8.2.3.2- Les délégués du personnel

Les salariés élisent les délégués du personnel dans les conditions de droit commun définies par la loi.

Le nombre de représentants élus du personnel est déterminé en fonction de l'effectif et comprend autant de titulaires que de suppléants. Il est fixé conformément à l'article L. 423-16 du Code du travail.

Les moyens mis à la disposition des délégués du personnel sont définis par la législation et peuvent être améliorés par accord d'entreprise.

Ils concernent notamment :

- heures de délégation
- panneaux d'affichage
- réunion mensuelle

8.2.4- La délégation unique du personnel (DUP)

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention occupant au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider après consultation des représentants du personnel, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

La délégation unique du personnel ainsi instituée conserve les attributions respectives des deux institutions. La DUP peut également exercer les attributions du CHSCT en cas de carence de ce dernier.

8.3) Le CHSCT

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention occupant au moins 50 salariés à la condition que cet effectif (tel que calculé pour la mise en place des CE) soit atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, est mis en place un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

8.3.1- Attributions du CHSCT

Il contribue à la fois à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, y compris celle des travailleurs temporaires ou mis à disposition, à l'amélioration de leurs conditions de travail, veille à l'observation des prescriptions en ces matières. Il a pour mission d'analyser et prévenir les risques professionnels, de procéder à des inspections en matière d'hygiène et de sécurité et à des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il est consulté avant toutes décisions modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ainsi que sur l'aménagement des postes pour handicapés et invalides.

Le droit de retrait s'appliquera conformément au Code du travail.

8.3.2- Les membres du CHSCT

— Le CHSCT comprend l'employeur ou son représentant, une délégation salariale. Un médecin du travail et le chef de service de sécurité et des conditions de travail peuvent assister aux réunions avec voix consultative. L'inspecteur du travail, l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont prévenus de toutes les réunions du CHSCT et peuvent y assister. Le CHSCT peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifié.

— Il est accordé aux membres du CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le CHSCT se réunit au moins 1 fois par trimestre au minimum et à la suite de tout accident grave et à la demande motivée de deux de ses membres. La fréquence des inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Les informations nécessaires sont fournies par l'employeur avec l'obligation de discrétion et de secret professionnel. Il est prévu, pour ses membres, une formation spécifique minimum de 3 jours par mandat, organisée par l'entreprise.

— Un rapport écrit annuel est examiné par le comité avec le bilan de situation générale de l'entreprise et un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT dispose de toutes les informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions et un programme de prévention des risques est présenté en réunion.

— En cas de danger grave et imminent, une enquête appropriée est diligentée par l'employeur.

8.4) Autres représentations

En l'absence de comité d'entreprise, de CHSCT ou de délégation unique du personnel, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions dévolues à ces institutions dans les conditions prévues aux articles L. 236-1 et L. 431-3 du Code du travail.

9. La formation professionnelle et l'apprentissage

La formation professionnelle est un domaine majeur pour les entreprises et les salariés.

La compétence est un élément clé du développement tant de l'individu que de l'entreprise.

La formation est un élément indispensable pour développer les compétences des salariés afin de garantir la qualité et la continuité du service.

9.1) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les entreprises relevant de la présente convention reconnaissent la nécessité de :

- définir et anticiper les mutations technologiques, économiques et organisationnelles
- anticiper les compétences nécessaires et planifier les évolutions professionnelles collectives
- permettre aux salariés volontaires d'aborder leur évolution professionnelle par la formation, le perfectionnement et la valorisation de leurs capacités et intégrer dans la gestion des carrières l'effort de formation accompli en favorisant la promotion interne.

9.2) La formation

9.2.1- Objectif et rôle de la formation

Il appartient à la hiérarchie de veiller au développement des membres de leur équipe, dans le respect des quatre objectifs ci-dessous :

1. Il est de la responsabilité de l'entreprise de gérer la formation dans le cadre d'une approche prévisionnelle d'évolution tant des emplois et des compétences, que de leur environnement.
2. Par son impact sur l'évolution des qualifications, la formation permet à l'entreprise d'améliorer son efficacité.
3. Il est de la responsabilité de chaque salarié de s'interroger sur son projet personnel.
4. C'est par une formation de qualité que les salariés peuvent acquérir et surtout maintenir une compétence à un niveau tel qu'elle leur permet de garantir l'exercice de leur métier, en sachant s'adapter aux situations nouvelles.

9.2.2- Fonctionnement

Il appartient à chaque entreprise :

1. D'organiser un dialogue approfondi avec les partenaires sociaux dans le cadre des comités d'entreprise.
2. De prendre toutes dispositions d'information, consistant à faire connaître les axes prioritaires retenus, permettant de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés, et mesurer l'adéquation de ceux-ci.
3. De veiller au développement des connaissances, en harmonie avec l'évolution technologique.
4. De réservier une attention particulière aux personnels appartenant aux premiers groupes de classification afin de les inciter à des formations, tant générales que professionnelles, pour leur permettre d'accéder plus rapidement à des fonctions de niveau plus élevé.

9.2.3- Co-investissement formation

Les salariés peuvent apporter une contribution significative à l'effort de formation relatif à leur développement personnel en acceptant volontairement de suivre certaines d'entre elles :

- soit en *tout ou partie* en dehors du temps de travail,
- soit lorsqu'il existe dans l'entreprise, en utilisant le Compte épargne temps.

Dans ce cas, les salariés en accord avec leur direction pourront définir, au cours d'un entretien, un projet individuel de formation qui précisera dans un document écrit :

- la répartition du temps à la charge de chacune des parties
- les éventuelles conditions financières de prise en charge afférentes à cette formation
- les perspectives d'évolution

À l'issue de cette période, le salarié pourra obtenir un deuxième entretien auprès de sa direction pour faire un bilan de sa situation professionnelle.

9.2.4- Suivi

Les parties conviennent de se rencontrer tous les 5 ans afin de mener une réflexion commune sur

- la nouvelle dimension de la formation professionnelle et ses enjeux,
- l'effort d'adaptation à réaliser pour permettre aux salariés d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice de nouveaux métiers
-
- afin d'éclairer et d'enrichir le dialogue au niveau de l'entreprise.

9.3) Apprentissage, formation des jeunes

9.3.1- L'apprentissage

Les nouveaux défis que doivent relever nos entreprises peuvent être transformés en autant d'opportunités, dès lors que celles-ci sauront capitaliser sur les métiers de l'eau et de l'assainissement.

L'apprentissage apparaît comme un des leviers importants à développer et à promouvoir pour mieux intégrer les nouveaux collaborateurs et de leur transmettre les savoir-faire spécifiques à nos métiers.

9.3.1.1- Conditions d'apprentissage

Cette formation alternée a pour but de donner aux jeunes une formation théorique et pratique. L'entreprise veillera à la mise en œuvre des conditions d'accueil, d'exercice de l'activité professionnelle en relation directe avec la qualification, objet du contrat et de suivi des apprentis.

9.3.2- La formation des jeunes

Former des jeunes aux méthodes de travail, aux règles de sécurité, à l'ouverture vers la clientèle, pour les intégrer dans l'entreprise ou leur donner une première expérience professionnelle nécessite rigueur et professionnalisme.

La réussite de ces formations passe par une implication forte de l'encadrement qui assure pleinement son rôle d'accompagnement et d'animation.

9.4) Accès des salariés handicapés aux différents dispositifs de formation

Les entreprises veilleront à faciliter l'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation continue et d'apprentissage. Elles prendront notamment en compte ces spécificités lors de l'échelon du plan de formation.

10. La propriété intellectuelle

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, reconnaissent que les résultats de toutes les études, améliorations et inventions auxquelles ils pourraient, individuellement ou collectivement être amenés à collaborer, ou dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ayant un rapport direct ou indirect avec l'activité de leur entreprise, resteront la propriété exclusive de celle-ci.

En cas de dépôt de brevet d'invention par une entreprise, le nom de l'auteur de l'invention sera mentionné lors de la demande de brevet.

En outre, si le brevet est effectivement exploité par l'entreprise dans un délai de 5 ans, l'auteur de l'invention bénéficiera d'une gratification déterminée par l'entreprise en fonction de l'importance et de l'intérêt technique ou commercial de son invention ainsi que de l'importance de la part personnelle qu'il aura pris dans celle-ci par rapport à la nature du poste qu'il occupait dans l'entreprise au moment de cette intervention.

11. La commission d'interprétation

11.1) Objet

Une commission d'interprétation est instituée. Sa fonction est l'interprétation des présents textes.

11.2) Composition

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

La présidence, limitée à l'année civile, est assurée alternativement par un membre de la délégation des employeurs et un membre des organisations syndicales de salariés.

Le secrétariat de la commission est assuré par le SPDE, qui en définit les moyens.

11.3) Fonctionnement

Celle-ci devra être réunie à la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, dans le délai d'un mois suivant la présentation de la lettre recommandée avec AR.

Les interprétations devront faire l'objet d'un accord signé entre la délégation employeur et une ou plusieurs organisations syndicales présentes à cette commission.

À défaut d'accord, la question en litige pourra être réglée par toute voie légale.

12. La commission de conciliation

12.1) Objet

La commission d'interprétation, dans sa composition fixée à l'article 11.2 ci-dessus jouera le rôle de commission de conciliation. Les différends relatifs à l'application de la présente convention pourront lui être soumis.

12.2) Mode de règlement des conflits

- Les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège des entreprises qui disposent d'un délai de 8 jours pour y répondre
- En l'absence de solution, et si l'ensemble des parties concernées par le différend le demande, celui-ci est déféré par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date de présentation de la lettre recommandée avec AR.
- Après avoir entendu les parties concernées par le différend et à défaut de conciliation, celles-ci reprendront leur liberté.
- Le procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et remis à chacune des parties et aux organisations signataires de la présente convention. Il est déposé par la partie la plus diligente à la DDTEFP du siège de l'entreprise.

13. La durée de la convention, son renouvellement et sa révision

13.1) Durée de la convention, entrée en vigueur

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

13.2) Adhésion à la convention

Toutes les organisations syndicales représentatives d'employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés qui ne sont pas partie à la présente convention collective peuvent y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

13.3) Dépôt de la convention

La présente convention collective sera établie en nombre suffisant d'exemplaires originaux afin d'être remise à chacune des parties contractantes et déposée, dans les formes requises, par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et du secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Une copie est adressée aux autres organisations syndicales non-signataires de la présente convention.

13.4) Révision

La présente convention collective est révisable en tout ou partie à tout moment au gré des parties dans le cadre de l'article L. 132-7 du Code du travail.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de la convention.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations de la convention.

13.5) Dénonciation

La présente convention collective peut, à tout moment, être dénoncée avec un préavis de trois mois, par l'une des deux parties signataires, c'est-à-dire soit l'ensemble des organisations patronales signataires, soit l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

En outre, l'une des organisations syndicales ou l'une des organisations patronales signataires aura la faculté de dénoncer la convention collective dans les mêmes formes et délais sans que cela ait pour effet d'annuler la présente convention collective.

13.6) Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention collective, au ministre chargé du travail.

ANNEXES

Annexe I

Salaires globaux bruts minimaux annuels. Base 35 H Avenant n° 10 du 9 septembre 2009

[Étendu par arr. 7 janv. 2010, JO 12 janv.]

À l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la Branche, et après avoir entendu les propositions des Organisations Syndicales, Représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2008, soit + 1 % :

Les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 2%.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel
	Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2 %
	Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	- 0,1 %
	Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4 %
	Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1 %
	Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	-	- 1,6 %
	Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5 %
	Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0
	Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1 %
Global	+ 14,7 %		+ 18,6 %		+ 3,90 %

(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 8 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	16.910
Groupe II	17.525
Groupe III	18.682
Groupe IV	19.537
Groupe V	22.884
Groupe VI	29.801
Groupe VII	40.801
Groupe VIII	48.253

Article 2 Compensation de l'astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 2 % et est désormais fixée à 9,76 Euros par période de 24 heures.

Les parties procéderont d'ici la fin de l'année 2009 à un examen des niveaux de compensation de l'astreinte en vigueur dans les différentes sociétés de la FP2E et de leur positionnement par rapport au montant fixé au précédent

alinéa, afin de juger de la nécessité éventuelle d'un réajustement de celui-ci.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, les parties conviennent de rappeler aux entreprises de la branche qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Article 4 Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 Extension et prise d'effet du présent avenir

Après signature par les parties du présent avenir, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives. Cet avenir entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Avenir n° 11 du 3 juin 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, 6 nov.]

À l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la Branche, et après avoir entendu les propositions des Organisations Syndicales Représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2009, soit + 0,83 % et de l'engagement pris sur 3 ans par la FP2E :

Les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 2,33 % (1,5 + 0,83 %).

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel
	Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2 %
	Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	- 0,1 %
	Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4 %
	Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1 %
	Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	-	- 1,6 %
	Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5 %
	Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0
	Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1 %
	Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %	+ 1,5 %
Global	+ 15,7 %		+ 21,4 %		+ 5,70 %

(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3% pour les autres groupes.

Il a été convenu :

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 10 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	17.304
Groupe II	17.933

	Euros
Groupe III	19.117
Groupe IV	19.992
Groupe V	23.417
Groupe VI	30.495
Groupe VII	41.752
Groupe VIII	49.377

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 2,33 % et est désormais fixée à 10 Euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, les parties conviennent de rappeler aux entreprises de la branche qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Le comité de pilotage paritaire de l'Observatoire des Métiers de la Branche est chargé de définir les mesures à proposer à la Commission Sociale en s'appuyant sur les éléments du bilan social de la Branche pour 2009 et sur une étude complémentaire confiée au bureau BPI.

Article 4 Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 Extension et prise d'effet du présent avenir

Après signature par les parties du présent avenir, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives. Cet avenir entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Avenir n° 12 du 30 juin 2011

[Étendu par arr. 27 déc. 2011, JO 3 janv. 2012]

À l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité sociale de la Branche, et après avoir entendu les propositions des Organisations Syndicales Représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2010, soit + 1,69 % et de l'engagement pris d'une progression de + 5 % sur 3 ans (au titre de 2009, 2010 et 2011) par la FP2E :

Les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 3,69 % (2 + 1,69 %).

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel
Année 2001	Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2
	Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	- 0,1
	Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4
	Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1
	Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	-	- 1,6
	Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5
	Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0
	Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1
	Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %	+ 1,5
	Année 2010	+ 1,69 %	En 2011	+ 3,69 %	+ 2
Cumulé	+ 17,6 %		+ 25,9 % (**)		+ 8,3
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes. (**) Le cumul de 25,9 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

Article 1er Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 11 de la Convention Collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 12, aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	17.943
Groupe II	18.595
Groupe III	19.822
Groupe IV	20.730
Groupe V	24.281
Groupe VI	31.620
Groupe VII	43.293
Groupe VIII	51.199

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 3,69 % et est désormais fixée à 10,37 euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'observatoire prospectif des métiers mis en place début 2009 a conduit une étude sur les métiers de l'eau et leur évolution, portant sur :

- La cartographie des métiers de la Branche.
- Un portrait statistique des effectifs par métiers, par âge et par sexe.
- L'analyse qualitative des évolutions des métiers sensibles.

Les résultats de cette première étude ont été validés par la Commission Sociale Paritaire de Branche en 2010, qui a souhaité élargir le champ de l'étude à des données relatives à l'égalité professionnelle homme/femme au sein des

entreprises de la Branche comme l'embauche, la rémunération, la carrière, la formation, la mobilité professionnelle ou l'accès aux différents métiers.

Sur la base de l'analyse de ces données pour 2009 et 2010, qui seront disponibles en Septembre 2011, ainsi que des données contenues dans le rapport sur l'activité sociale de la Branche en 2010, qui a été soumis à la CSPB du 7 avril 2011, et qui figure en annexe du présent avenant, la Commission Sociale proposera des mesures visant à la réduction des écarts constatés, au niveau des entreprises de la Branche.

Article 4 **Information des organisations syndicales**

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 **Extension et prise d'effet du présent avenant**

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 13 du 27 février 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFE CGC ;

BATI CFTC ;

INTERCO.

À l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la Branche, et après avoir entendu les propositions des Organisations Syndicales Représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2011, soit + 2,40 % et de l'engagement pris d'une progression de + 5 % sur 3 ans (au titre de 2009, 2010 et 2011) par la FP2E :

Les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 3,90 % (1,5 + 2,4 %).

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel
	Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2
	Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	- 0,1
	Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4
	Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1
	Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	-	- 1,6
	Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5
	Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0
	Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1
	Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %	+ 1,5
	Année 2010	+ 1,69 %	En 2011	+ 3,69 %	+ 2
	Année 2011	+ 2,40 %	En 2012	+ 3,90 %	+ 1,5

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)	Évolution des minima de salaires	Déficit
Global	+ 20,4 %	+ 30,8 % (**)	+ 10,4
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.			
(**) Le cumul de 30,8 % ne concerne que les groupes I à III.			

Il a été convenu :

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 12 de la Convention Collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 13, aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	18.642
Groupe II	19.320
Groupe III	20.595
Groupe IV	21.538
Groupe V	25.228
Groupe VI	32.853
Groupe VII	44.981
Groupe VIII	53.196

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 3,90 % et est désormais fixée à 10,77 Euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la Commission Sociale Paritaire de Branche du 3 novembre 2011, le rapport final de l'étude confié par l'observatoire prospectif des métiers de la Branche au Cabinet Bernard Brunles - consultant sur l'égalité professionnelle homme/femme a été présenté aux membres de la Commission qui l'on approuvé.

Les données contenues dans ce rapport d'étude et relatives à l'année 2010 ont permis de constater que les écarts en matière de rémunération d'accès à la formation et de promotion étaient minimes. Leur évolution dans les années à venir fera l'objet d'un suivi de la Commission.

Article 4 Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 Extension et prise d'effet du présent avenant

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives. Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 14 du 30 décembre 2014

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

BATI MAT TP CFTC ;

INTERCO ;

FDEA CFE CGC.

Étant exposé :

À l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la Branche, et après avoir entendu les propositions des Organisations Syndicales Représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 24 mois, hors tabac, de date à date en décembre 2012 de + 1,2 %, et en décembre 2013 de + 0,6 % de revaloriser les groupes I à VIII inclus, de + 2,20 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel				
Année	Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2				
	Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	- 0,1				
	Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4				
	Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1				
	Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	0	- 1,6				
	Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5				
	Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0				
	Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1				
	Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %	+ 1,5				
	Année 2010	+ 1,69 %	En 2011	+ 3,69 %	+ 2				
	Année 2011	+ 2,40 %	En 2012	+ 3,90 %	+ 1,5				
	Année 2012	+ 1,20 %	En 2013	0	- 1,2				
	Année 2013	+ 0,6 %	En 2014	+ 2,2 %	+ 1,6				
Global	+ 22,4 %		+ 33,4 % (**)		+ 11				
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.									
(**) Le cumul de 33,4 % ne concerne que les groupes I à III.									

Il a été convenu :

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 13 de la Convention Collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 14, aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	19052
Groupe II	19745
Groupe III	21048
Groupe IV	22012
Groupe V	25783

	Euros
Groupe VI	33576
Groupe VII	45970
Groupe VIII	54366

Par ailleurs, la FP2E s'engage à débuter avant la fin du mois de janvier 2015, la négociation relative à la revalorisation de ces salaires minimums au titre de l'année 2014, sur la base de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2014.

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 13 de la convention collective est revalorisée de 2,20 % et est désormais fixée à 11 Euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la Commission Sociale Paritaire de Branche du 7 mai 2014, le bilan social de la Branche pour 2013 a été examiné par la Commission, ainsi que le rapport final de l'étude confiée par l'observatoire prospectif des métiers de la Branche au Cabinet Quadrat études.

Les données contenues dans ces rapports ont permis de constater que les écarts en matière de rémunération étaient minimes et en réduction par rapport aux années précédentes.

Article 4 Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 Extension et prise d'effet du présent avenant

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives. Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Recommandation patronale de la FP2E et de la FDEI du 22 juin 2016

Étant exposé

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont présenté le Bilan social de la Branche pour 2015, et échangé sur la situation économique et sociale des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, n'a progressé que de + 0,18 % sur 2015. Après avoir échangé et entendu les propositions des Organisations Syndicales Représentatives, aucun accord n'ayant pu être trouvé lors de la dernière réunion de négociation du 22 juin 2016, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont établi le présent protocole de désaccord et décidé unilatéralement d'une revalorisation des groupes I à VIII inclus, à hauteur de + 0,60 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Differentiel
<i>Année 2001</i>	+ 1,26 %	<i>En 2002</i>	+ 1,80 %	+ 0,54 %	
	<i>Année 2002</i>	+ 2,15 %	<i>En 2003</i>	+ 2,00 %	- 0,11 %
	<i>Année 2003</i>	+ 1,60 %	<i>En 2004</i>	+ 1,35 %	- 0,25 %
	<i>Année 2004</i>	+ 1,91 %	<i>En 2005</i>	+ 2,66 %	+ 0,74 %
	<i>Année 2005</i>	+ 1,62 %	<i>En 2006</i>	0,00 %	- 1,62 %
	<i>Année 2006</i>	+ 1,51 %	<i>En 2007</i>	+ 5,00 % (*)	+ 3,49 %
	<i>Année 2007</i>	+ 2,53 %	<i>En 2008</i>	+ 2,53 %	0,00 %
	<i>Année 2008</i>	+ 1,01 %	<i>En 2009</i>	+ 2,00 %	+ 1,00 %
	<i>Année 2009</i>	+ 0,82 %	<i>En 2010</i>	+ 2,33 %	+ 1,50 %
	<i>Année 2010</i>	+ 1,70 %	<i>En 2011</i>	+ 3,69 %	+ 2,00 %
	<i>Année 2011</i>	+ 2,40 %	<i>En 2012</i>	+ 3,90 %	+ 1,50 %
	<i>Année 2012</i>	+ 1,21 %	<i>En 2013</i>	0,00	- 1,21 %
	<i>Année 2013</i>	+ 0,64 %	<i>En 2014</i>	+ 2,20 %	+ 1,55 %
	<i>Année 2014</i>	+ 0,00 %	<i>En 2015</i>	+ 0,00 %	+ 0,00 %
<i>Année 2015</i>	+ 0,18 %	<i>En 2016</i>	+ 0,60 %	+ 0,42 %	
<i>Global</i>	+ 22,60 %		+ 34,46 %	+ 11,86 %	

(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.
(**) Le cumul de 34,46 % ne concerne que les groupes I à III.

Décision unilatérale :

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 14 de la Convention Collective sont désormais fixés dans le cadre du présent protocole de désaccord, aux valeurs suivantes :

	€uros
<i>Groupe I</i>	19166
<i>Groupe II</i>	19863
<i>Groupe III</i>	21174
<i>Groupe IV</i>	22144
<i>Groupe V</i>	25938
<i>Groupe VI</i>	33777
<i>Groupe VII</i>	46246
<i>Groupe VIII</i>	54692

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 0,60 % et est désormais fixée à 11,10 euros par période de 24 heures.

Article 3

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la Commission Sociale Paritaire de Branche du 22 juin 2016, le bilan social a été présenté aux membres de la Commission.

Les données contenues dans ce document et relatives à l'année 2015 ont permis de constater que les écarts en matière de rémunération entre les hommes et les femmes étaient en moyenne de moins de 2,2 %, en réduction par rapport à l'année précédente

Article 4

Information des organisations syndicales

Le présent protocole de désaccord incluant la décision unilatérale mentionnée aux articles 1 et 2 ci-dessus, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5

Prise d'effet de la présente recommandation patronale

La Recommandation patronale établie dans le cadre du présent protocole de désaccord par les représentants des entreprises de la FP2E et de la FDEI a force obligatoire à l'égard des entreprises adhérentes à ces deux fédérations.

Cette Recommandation s'applique avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016. Le présent protocole sera adressé en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat du ministère du Travail et de l'Emploi.

Avenant n° 15 du 21 juin 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT ;

FDEA CFE CGC ;

CGT FDSP.

Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont présenté le Bilan social de la Branche et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 0,62 % en décembre 2016. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 22 février, 4 mai et 21 juin, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant d'une part une revalorisation des groupes I à VIII inclus, à hauteur de + 1,00 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017, d'autre part l'intégration de l'augmentation de 0,60 % prévue en 2016 par décision unilatérale des représentants employeurs, pour l'établissement des nouveaux salaires minimaux de 2017. De plus, ils ont convenu de procéder à un réajustement spécifique de l'indemnité compensatrice d'astreinte.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Déficientiel
	Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2
	Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	- 0,1
	Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4
	Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1
	Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	0	- 1,6
	Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel
	Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0
	Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1
	Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %	+ 1,5
	Année 2010	+ 1,69 %	En 2011	+ 3,69 %	+ 2
	Année 2011	+ 2,40 %	En 2012	+ 3,90 %	+ 1,5
	Année 2012	+ 1,20 %	En 2013	0	- 1,2
	Année 2013	+ 0,6 %	En 2014	+ 2,2 %	+ 1,6
	Année 2014	+ 0,00 %	En 2015	+ 0,00 %	+ 0,00 %
	Année 2015	+ 0,18 %	En 2016	+ 0,60 %	+ 0,42 %
	Année 2016	+ 0,62 %	En 2017	+ 1,00 %	+ 0,38 %
Global	+ 23,6 %		+ 35,37 % (**)		+ 12,1

(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.
(**) Le cumul de 35,7 % ne concerne que les groupes I à III.

Il a été convenu :

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 14 de la Convention Collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 15, aux valeurs suivantes :

	€uros
Groupe I	19358
Groupe II	20062
Groupe III	21386
Groupe IV	22365
Groupe V	26197
Groupe VI	34115
Groupe VII	46708
Groupe VIII	55239

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 14 de la Convention Collective est revalorisée de 18,2 % et est désormais fixée, au présent avenant n° 15, à 13 Euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la Commission Sociale Paritaire de Branche du 21 juin 2017, le Bilan social de la Branche pour 2016 a été examiné par la Commission.

Les données contenues dans ce Bilan ont permis de constater que les écarts en matière de rémunération étaient minimes et en moyenne, cet écart était de 3 % en 2016.

Article 4

Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5

Extension et prise d'effet du présent avenant

Les présentes dispositions s'appliquent avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 18 du 9 août 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT INTERCO ;

CFE CGC.

Étant exposé

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont présenté le Bilan social de la Branche et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 1,4 % en décembre 2018. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 31 janvier et 23 mai 2019, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant, d'une part, une revalorisation des groupes I à VIII inclus, ainsi que de la compensation d'astreinte à hauteur de + 1,60 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019, d'autre part, l'intégration de l'augmentation de 1,1 % prévue en 2018 par décision unilatérale des représentants employeurs, pour l'établissement des nouveaux salaires minimaux de 2019.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit

2001	+ 1,60 %	1,60 %	1,80 %
2002	+ 2,10 %	3,73 %	3,84 %
2003	+ 1,60 %	5,39 %	5,91 %
2004	+ 1,90 %	7,40 %	8,03 %
2005	+ 1,60 %	9,11 %	8,03 %
2006	+ 1,50 %	10,75 %	13,43 %
2007	+ 2,53 %	13,55 %	16,30 %
2008	+ 1,00 %	14,69 %	18,63 %
2009	+ 0,83 %	15,64 %	21,39 %
2010	+ 1,69 %	17,59 %	25,87 %
2011	+ 2,40 %	20,42 %	30,78 %
2012	+ 1,20 %	21,86 %	30,78 %
2013	+ 0,60 %	22,59 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	33,66 %
2015	+ 0,18 %	22,81 %	34,46 %

2016	+ 0,62 %	23,58 %	35,80 %
2017	+ 1,10 %	24,93 %	37,30 %
2018	+ 1,40 %	26,68 %	39,50 %
<i>Différentiel 12,82 %</i>			

Il a été convenu :

Article 1

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 14 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

<i>Groupe I</i>	19 884
<i>Groupe II</i>	20 608
<i>Groupe III</i>	21 967
<i>Groupe IV</i>	22 973
<i>Groupe V</i>	26 909
<i>Groupe VI</i>	35 042
<i>Groupe VII</i>	47 978
<i>Groupe VIII</i>	56 741

Article 2

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 15 de la Convention Collective est désormais fixée à 13,35 Euros par période de 24 heures.

Article 3 (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la Commission Sociale Paritaire de Branche du 23 mai 2019, le Bilan social de la Branche pour 2018 a été examiné par la Commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 3,56 % à celui des hommes.

D'autre part, les membres de la CPPNI ont convenu de mener des négociations en vue d'aboutir à un accord de Branche sur l'égalité hommes/femmes. Cette négociation a été ouverte lors de la CPPNI du 20 octobre 2018 et s'est poursuivie lors des réunions des 31 janvier et 23 mai 2019.

Article 4

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5

Les présentes dispositions s'appliquent avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 19 du 10 décembre 2020

[Étendu par arr. 18 oct. 2021, JO 21 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension. Les dispositions des art. 1 et s'appliqueront avec un effet rétroactif au 1^{er} juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE-CGC ;

INTERCO CFDT.

Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont présenté le Bilan social de la Branche 2019 et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 1,20 % en décembre 2019. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 2 juillet et 1^{er} octobre 2020, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d'astreinte à hauteur de + 1,20 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		
années		cumul
2001	+ 1,60 %	1,60 %
2002	+ 2,10 %	3,73 %
2003	+ 1,60 %	5,39 %
2004	+ 1,90 %	7,40 %
2005	+ 1,60 %	9,11 %
2006	+ 1,50 %	10,75 %
2007	+ 2,53 %	13,55 %
2008	+ 1,00 %	14,69 %
2009	+ 0,83 %	15,64 %
2010	+ 1,69 %	17,59 %
2011	+ 2,40 %	20,42 %
2012	+ 1,20 %	21,86 %
2013	+ 0,60 %	22,59 %
2014	0,00 %	22,59 %
2015	+ 0,18 %	22,81 %
2016	+ 0,62 %	23,58 %
2017	+ 1,10 %	24,93 %
2018	+ 1,40 %	26,68 %
2019	+ 1,20 %	28,20 %

Évolution des minima de salaires		
années		cumul
2002	+ 1,80 %	1,80 %
2003	+ 2,00 %	3,84 %
2004	+ 2,00 %	5,91 %
2005	+ 2,00 %	8,03 %

Évolution des minima de salaires		
années		cumul
2006	0 %	8,03 %
2007	+ 5 %(*)	13,43 %
2008	+ 2,53 %	16,30 %
2009	+ 2,00 %	18,63 %
2010	+ 2,33 %	21,39 %
2011	+ 3,69 %	25,87 %
2012	+ 3,90 %	30,78 %
2013	0 %	30,78 %
2014	+ 2,20 %	33,66 %
2015	0,00 %	33,66 %
2016	+ 0,60 %	34,46 %
2017	+ 1,00 %	35,80 %
2018	+ 1,10 %	37,30 %
2019	+ 1,60 %	39,50 %
2020	+ 1,20 %	41,17 %(**)
Différentiel 12,97 points		
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.		
(**) Le cumul de 41,17 % ne concerne que les groupes I à III.		

Il a été convenu :

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 18 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	20 123
Groupe II	20 855
Groupe III	22 231
Groupe IV	23 249
Groupe V	27 232
Groupe VI	35 463
Groupe VII	48 554
Groupe VIII	57 422

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 15 de la Convention Collective est désormais fixée à 13,51 Euros par période de 24 heures.

Article 3 **Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)**

Lors de la réunion de la Commission Sociale Paritaire de Branche du 2 juillet 2020, le Bilan social de la Branche pour 2019 a été examiné par la Commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 3,47 % à celui des hommes.

D'autre part, un accord de Branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 **Information des organisations syndicales**

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 **Extension et prise d'effet du présent avenir**

Le présent avenir entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1 et 2, ci-dessus, s'appliqueront avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020.

Après signature par les parties du présent avenir, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Avenant n° 20 du 17 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 fevr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension. Les dispositions des art. 1 et 2 s'appliqueront avec un effet au 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

Interco CFDT.

Étant exposé

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont présenté le Bilan social de la Branche 2020 et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a régressé de - 0,3 % en décembre 2020. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 30 juin, 7 octobre et 10 novembre 2021, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenir prévoyant une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d'astreinte à hauteur de + 0,8 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
années		cumul	années		cumul
2001	+ 1,60 %	1,60 %	2002	+ 1,80 %	1,80 %
2002	+ 2,10 %	3,73 %	2003	+ 2,00 %	3,84 %
2003	+ 1,60 %	5,39 %	2004	+ 2,00 %	5,91 %
2004	+ 1,90 %	7,40 %	2005	+ 2,00 %	8,03 %
2005	+ 1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %
2006	+ 1,50 %	10,75 %	2007	+ 5 %(*)	13,43 %
2007	+ 2,53 %	13,55 %	2008	+ 2,53 %	16,30 %

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minimas de salaires		
années		cumul	années		cumul
2008	+ 1,00 %	14,69 %	2009	+ 2,00 %	18,63 %
2009	+ 0,83 %	15,64 %	2010	+ 2,33 %	21,39 %
2010	+ 1,69 %	17,59 %	2011	+ 3,69 %	25,87 %
2011	+ 2,40 %	20,42 %	2012	+ 3,90 %	30,78 %
2012	+ 1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	+ 0,60 %	22,59 %	2014	+ 2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	+ 0,18 %	22,81 %	2016	+ 0,60 %	34,46 %
2016	+ 0,62 %	23,58 %	2017	+ 1,00 %	35,80 %
2017	+ 1,10 %	24,93 %	2018	+ 1,10 %	37,30 %
2018	+ 1,40 %	26,68 %	2019	+ 1,60 %	39,50 %
2019	+ 1,20 %	28,20 %	2020	+ 1,20 %	41,17 %
2020	- 0,30 %	27,82 %	2021	+ 0,80 %	42,30 %(**)
Différentiel 14,48 points					
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
(**) Le cumul de 42,30 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 19 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	20 284
Groupe II	21 022
Groupe III	22 409
Groupe IV	23 435
Groupe V	27 450
Groupe VI	35 747
Groupe VII	48 942
Groupe VIII	57 881

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 19 de la Convention Collective est désormais fixée à 13,62 Euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la CPPNI du 30 juin 2021, le Bilan social de la Branche pour 2020 a été examiné par la Commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 3,97 % à celui des hommes.

Par ailleurs, un accord de Branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 **Information des organisations syndicales**

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 **Extension et prise d'effet du présent avenant**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1 et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la Branche, avec un effet au 1^{er} janvier 2021.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

Avenant n° 21 du 4 juillet 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension. Les dispositions des articles 1 et 2 s'appliqueront avec un effet au 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

INTERCO CFDT.

Étant exposé

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 2,8 % en décembre 2021. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 3 février, 31 mars et 6 mai 2022, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d'astreinte à hauteur de + 2,8 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Evolution des prix à la consommation (hors tabac)			Evolution des minima de salaires		
années		cumul	années		cumul
2001	+1,60%	1,60%	2002	+1,80%	1,80%
2002	+2,10%	3,73%	2003	+2,00%	3,84%
2003	+1,60%	5,39%	2004	+2,00%	5,91%
2004	+1,90%	7,40%	2005	+2,00%	8,03%
2005	+1,60%	9,11%	2006	0%	8,03%
2006	+1,50%	10,75%	2007	+5% ⁱⁱ	13,43%
2007	+2,53%	13,55%	2008	+2,53%	16,30%
2008	+1,00%	14,69%	2009	+2,00%	18,63%
2009	+0,83%	15,64%	2010	+2,33%	21,39%
2010	+1,69%	17,59%	2011	+3,69%	25,87%
2011	+2,40%	20,42%	2012	+3,90%	30,78%
2012	+1,20%	21,86%	2013	0%	30,78%
2013	+0,60%	22,59%	2014	+2,20%	33,66%
2014	0,00%	22,59%	2015	0,00%	33,66%
2015	+0,18%	22,81%	2016	+0,60%	34,46%
2016	+0,62%	23,58%	2017	+1,00%	35,80%
2017	+1,10%	24,93%	2018	+1,10%	37,30%
2018	+1,40%	26,68%	2019	+1,60%	39,50%
2019	+1,20%	28,20%	2020	+1,20%	41,17%
2020	-0,30%	27,82%	2021	+0,80%	42,30% ⁱⁱⁱ
2021	+2,8%	31,40%	2022	+2,8%	46,28%

Défuntiel 14,88 points

ⁱⁱ En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.

ⁱⁱⁱ Le cumul de 42,30 % ne concerne que les groupes I à III.

Il a été convenu :

Article 1 Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 20 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

	Euros
Groupe I	20 852
Groupe II	21 611
Groupe III	23 036
Groupe IV	24 086

	Euros
Groupe V	28 219
Groupe VI	36 748
Groupe VII	50 312
Groupe VIII	59 502

Article 2 Compensation de l'astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 20 de la Convention Collective est désormais fixée à 14,00 Euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la CPPNI du 30 juin 2021, le Bilan social de la Branche pour 2020 a été examiné par la Commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 3,97 % à celui des hommes.

Par ailleurs, un accord de Branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 Extension et prise d'effet du présent avenir

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1 et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la Branche, avec un effet au 1^{er} janvier 2022.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

Avenant n° 22 du 14 mars 2023

[Étendu par arr. 3 mai 2023, JO 20 mai, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Les dispositions des articles 1 et 2 s'appliqueront avec un effet au 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

INTERCO CFDT.

Étant exposé

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont échangé sur la situation économique

des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 5,9 % en décembre 2022. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 19 octobre 2022, 16 novembre 2022, 21 décembre 2022 et 14 février 2023 les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d'astreinte à hauteur de + 5,9 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
années		cumul	années		cumul
2001	1,60 %	1,60 %	2002	1,80 %	1,80 %
2002	2,10 %	3,73 %	2003	2 %	3,84 %
2003	1,60 %	5,39 %	2004	2 %	5,91 %
2004	1,90 %	7,40 %	2005	2 %	8,03 %
2005	1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %
2006	1,50 %	10,75 %	2007	5 %	13,43 %
2007	2,53 %	13,55 %	2008	2,53 %	16,30 %
2008	1 %	14,69 %	2009	2 %	18,63 %
2009	0,83 %	15,64 %	2010	2,33 %	21,39 %
2010	1,69 %	17,59 %	2011	3,69 %	25,87 %
2011	2,40 %	20,42 %	2012	3,90 %	30,78 %
2012	1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	0,60 %	22,59 %	2014	2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	0,18 %	22,81 %	2016	0,60 %	34,46 %
2016	0,62 %	23,58 %	2017	1,00 %	35,80 %
2017	1,10 %	24,93 %	2018	1,10 %	37,30 %
2018	1,40 %	26,68 %	2019	1,60 %	39,50 %
2019	1,20 %	28,20 %	2020	1,20 %	41,17 %
2020	- 0,30 %	27,82 %	2021	0,80 %	42,30 %
2021	2,80 %	31,40 %	2022	2,80 %	46,28 %
2022	5,90 %	39,15 %	2023	5,90 %	54,91 % (**)
Différentiel 15,76 points					
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
(**) Le cumul de 54,91 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

Article 1 **Salaires minimaux**

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 21 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

	€
Groupe I	22 082
Groupe II	22 886

	€
Groupe III	24 395
Groupe IV	25 507
Groupe V	29 884
Groupe VI	38 916
Groupe VII	53 280
Groupe VIII	63 013

Article 2 Compensation de l'Astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 21 de la Convention Collective est désormais fixée à 14,83 Euros par période de 24 heures.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la CPPNI du 19 octobre 2022, le Bilan social de la Branche pour 2021 a été examiné par la Commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 4,62 % à celui des hommes contre, 3,97 % l'année précédente.

Par ailleurs, un accord de Branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour une durée de 4 ans.

Article 4 Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenir, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5 Extension et prise d'effet du présent avenir

Le présent avenir entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1 et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la Branche, avec un effet au 1^{er} janvier 2023.

Après signature par les parties du présent avenir, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

Avenir n° 23 du 10 juin 2025

[*Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension. Les dispositions des articles 1 et 2 s'appliqueront avec un effet au 1^{er} janv. 2025]*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC.

Étant exposé

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de +1,2 % en décembre 2024. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 3 janvier et 28 mars 2025, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant d'une part une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d'astreinte à hauteur de + 1,5 %, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025, d'autre part l'intégration de l'augmentation de 2 % prévue en 2024 par décision unilatérale des représentants employeurs, pour l'établissement des nouveaux salaires minimaux de 2024.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
années		cumul	années		cumul
2001	1,60 %	1,60 %	2002	1,80 %	1,80 %
2002	2,10 %	3,73 %	2003	2 %	3,84 %
2003	1,60 %	5,39 %	2004	2 %	5,91 %
2004	1,90 %	7,40 %	2005	2 %	8,03 %
2005	1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %
2006	1,50 %	10,75 %	2007	5 %(*)	13,43 %
2007	2,53 %	13,55 %	2008	2,53 %	16,30 %
2008	1 %	14,69 %	2009	2 %	18,63 %
2009	0,83 %	15,64 %	2010	2,33 %	21,39 %
2010	1,69 %	17,59 %	2011	3,69 %	25,87 %
2011	2,40 %	20,42 %	2012	3,90 %	30,78 %
2012	1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	0,60 %	22,59 %	2014	2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	0,18 %	22,81 %	2016	0,60 %	34,46 %
2016	0,62 %	23,58 %	2017	1,00 %	35,80 %
2017	1,10 %	24,93 %	2018	1,10 %	37,30 %
2018	1,40 %	26,68 %	2019	1,60 %	39,50 %
2019	1,20 %	28,20 %	2020	1,20 %	41,17 %
2020	-0,30 %	27,82 %	2021	0,80 %	42,30 %
2021	2,80 %	31,40 %	2022	2,80 %	46,28 %
2022	5,90 %	39,15 %	2023	5,90 %	54,91 %
2023	3,60 %	44,16 %	2024	2 %	58,01 %
2024	1,20 %	46,32 %	2025	1,5 %	60,38 % (**)
Différentiel 14,06 points					
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
(**) Le cumul de 60,38 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

Article 1 ***Salaires minimaux***

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 22 de la Convention Collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

	€uros
<i>Groupe I</i>	22 862
<i>Groupe II</i>	23 693
<i>Groupe III</i>	25 257
<i>Groupe IV</i>	26 407
<i>Groupe V</i>	30 938
<i>Groupe VI</i>	40 289
<i>Groupe VII</i>	55 161
<i>Groupe VIII</i>	65 237

Article 2 ***Compensation de l'Astreinte***

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 22 de la Convention Collective est désormais fixée à 15,36 Euros par période de 24 heures.

Article 3

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la CPPNI du 13 juin 2024, le Bilan social de la Branche pour 2023 a été examiné par la Commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur en hausse de 4,5 % contre une hausse de 3,4 % pour les hommes.

Par ailleurs, un accord de Branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour une durée de 4 ans.

Article 4

Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les Organisations Syndicales.

Article 5

Extension et prise d'effet du présent avenir

Le présent avenir entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1 et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la Branche, avec un effet au 1^{er} janvier 2025.

Après signature par les parties du présent avenir, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

Annexe II - Classifications

Les classifications

La présente annexe sur les classifications a pour objectif de servir de guide aux différents acteurs pour l'utilisation du système de classification mis en place par la présente convention collective.

Elle comporte une méthodologie de la classification par des exemples d'énonciation des critères classant dans les différents groupes.

Les caractéristiques des critères classant peuvent être précisées comme suit :

1 complexité / technicité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents; capacité technique exigée pour l'accomplissement d'une fonction ;

2 autonomie / initiative : degré de liberté dont dispose le salarié dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation de son travail; aptitude à exercer cette autonomie ;

3 responsabilité : capacité pour un salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction; aptitude à conduire une mission et à en répondre, et éventuellement à encadrer une équipe ;

4 connaissances / expérience nécessaire : ensemble des acquis fondamentaux et professionnels à mettre en œuvre pour la réalisation d'un travail donné; maîtrise requise dans la mise en œuvre d'une fonction opératoire.

Groupe I

Critères		Complexité / technicité	Autonomie / Initiative	Responsabilités (sur les hommes et/ou sur les résultats)	Connaissances / Expériences nécessaires
Groupes					
Groupe I	Définition	Emplois correspondant à des activités simples et répétitives	Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision,	Le salarié est normalement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus	Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire professionnel particulier. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 6 de l'éducation nationale. (voir annexe n°...)
Groupe I	Faits observables	Réalise des travaux simples (ex : terrassement, classement simple, saisie, pointage) Utilise des engins simples (ex : marteau pneumatique, photocopieur) Conduit des véhicules légers (permis B)	Reçoit des consignes à l'occasion de chaque type de tâche Se conforme aux règles de sécurité (ex : mise en place de panneaux de chantier, entretien de matériel) Est contrôlé régulièrement	Le travail est contrôlé à chaque tâche	Le travail implique la connaissance de règles simples, normes de classement, règles de sécurité (ex : travail sur voie publique, balisage, port des protections individuelles)

Groupe II

Groupe II	Définition	<p>Emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel plus qualifié.</p>	<p>Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.</p>	<p>Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats.</p>	<p>Les connaissances nécessaires sont celles acquises au cours du cycle primaire d'éducation complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5bis ou 5 de l'éducation nationale.</p>
Groupe II	Faits observables	<p>Travail de classement selon un mode déterminé.</p> <p>Rédaction de courrier simple selon des normes établies</p> <p>Prise de rendez-vous</p> <p>Lecture de compteurs</p>	<p>Enregistrement de documents selon un mode opératoire, selon des moyens matériels nécessaires à l'exécution des travaux</p> <p>Classement ou archivage en appliquant les règles appropriées (classement alphabétique, par date, etc.)</p> <p>Est contrôlé régulièrement</p>	<p>Le travail est contrôlé régulièrement</p>	<p>Connaissances professionnelles</p> <p>Connaissance des logiciels de traitement de texte - tableur</p> <p>Connaissance des méthodes (classement)</p> <p>Conduite ou maniement de petits engins de chantier...</p>

Groupe III

Groupe III	Définition	<p>Emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.</p>	<p>Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié de groupe IV ou plus</p>	<p>Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape, de son supérieur hiérarchique.</p>	<p>Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celles d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.</p>
Groupe III	Faits observables	<p>Entretien et/ou interventions sur des installations de natures diverses, parfois complexes</p>	<p>S'organise lui-même et prend les initiatives nécessaires (manœuvre de vannes, mise hors eau)</p>	<p>S'assure du bon fonctionnement des installations dont il a la charge, mais son activité est contrôlée périodiquement par un supérieur hiérarchique.</p>	<p>Expérience de l'exploitation des services de distribution d'eau et connaissances en électricité, mécanique, hydraulique</p>

Groupe IV

Groupe IV	Définition	<p>Emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions</p>	<p>Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de professionnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus.</p>	<p>La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complète sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.</p>	<p>Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.</p>
Groupe IV	Faits observables	<p>Assure la mise en place et le dépannage des équipements électriques, automatiques, mécaniques et hydrauliques Assure la programmation des automates</p>	<p>Est libre d'organiser son travail à partir des consignes ou directives générales</p>	<p>Est responsable du bon fonctionnement des installations et des relations avec les mairies et les abonnés avec l'appui d'un supérieur</p>	<p>Savoir théorique et pratique</p>

Groupe V

Groupe V	Définition	<p>Emplois correspondant à la réalisation et/ou la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail</p>	<p>Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Éventuellement il encadre des salariés des groupes I à IV.</p>	<p>Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.</p>	<p>Les connaissances nécessaires sont multiples associant notions techniques et économiques avec une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.</p>
Groupe V	Faits observables	<p>Gère des réseaux importants et complexes Déetecte les dysfonctionnements Vérifie la conformité des branchements</p>	<p>Interprète les données reçues et prend les décisions rapides sur la conduite à tenir selon des méthodologies convenues</p>	<p>Est responsable des mesures à prendre pour prévenir ou pallier des dysfonctionnements, optimiser les réseaux, garantir la qualité des résultats</p>	<p>Connaissances professionnelles multiples permettant d'avoir une excellente maîtrise technique Culture générale permettant une bonne approche économique</p>

Groupe VI

Groupe VI	Définition	<p>Emplois correspondant à la direction et à la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de responsables de groupes précédents</p>	<p>Le salarié est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.</p>	<p>Le salarié est entièrement responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.</p>	<p>Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle sont au moins celles déterminées aux niveaux 3 ou 2 de l'éducation nationale complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celles du personnel encadré. Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet, ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante, sont classées par assimilation dans ce groupe. Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.</p>
Groupe VI	Faits observables	<p>Un très haut niveau d'expertise permet d'assurer la maîtrise d'installations complexes et une bonne coordination de cycle de production</p>	<p>Autonomie complète en matière d'organisation notamment en vue d'améliorer le fonctionnement du service</p>	<p>Responsabilité très étendue par rapport à la mise en œuvre de la politique de la Direction dans un domaine et à sa contribution personnelle aux résultats de l'entreprise Encadre plusieurs niveaux de personnes dont des AM</p>	<p>Connaissances fondamentales acquises dans des établissements d'enseignement supérieur et expériences pratiques variées Capacité à dominer l'imprévu</p>

Groupe VII

Groupe VII	Définition	<p>Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les politiques et objectifs généraux de l'activité ou du secteur de l'entreprise auquel elles appartiennent,</p>	<p>Fonctions englobant l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI.</p> <p>Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent après recherche et analyse des informations, les initiatives pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et les méthodes à mettre en œuvre,</p>	<p>Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes qu'il a la charge de former, d'informer et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise.</p>	<p>Les connaissances à mettre en œuvre sont au minimum celles déterminées au niveau 1 de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants :</p> <p>diplôme d'ingénieur reconnu par l'État, diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et Instituts d'Études Politiques 2^ecycle des Universités, doctorat d'État ou équivalent.</p> <p>Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.</p> <p>Le salarié à l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques requises par l'emploi, avec l'aide de l'entreprise.</p> <p>Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécialisation, sont classées par assimilation dans ce groupe.</p>
Groupe VII	Faits observables				

Groupe VIII

Groupe VIII	Définition	Fonctions correspondant à l'entièr responsabilité du bon fonctionnement : — soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou interconnexions avec les autres départements de celui-ci), — soit de plusieurs départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents, — soit d'un établissement d'importance moyenne, — soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise	Les fonctions sont autonomes. Leurs titulaires sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.	Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.	Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour le groupe précédent complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée. Certains postes de grande expertise sont rattachées à ce groupe de qualification par équivalence.
Groupe VIII	Faits observables				

Système organisationnel des métiers de l'eau et de l'assainissement Avenant n° 7 du 26 mars 2008

[Étendu par arr. 16 oct. 2008, JO 1^{er} nov., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant à la Convention Collective Nationale des Entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 a pour objet de compléter les dispositions conventionnelles relatives à la classification des emplois stipulées en son article 3 en créant une annexe :

- définissant le système organisationnel des métiers de l'eau et de l'assainissement dans le respect des principes fondamentaux précisés par l'article 3.1.2 de la Convention Collective,
- précisant les principes de mise en œuvre au sein des Entreprises.

Article 2 Description du système organisationnel

2.1 Arborescence du système organisationnel

Le système organisationnel des métiers des entreprises des services d'eau et d'assainissement est organisé en :

- filières,
- sous-filières,
- emplois-repères,
- emplois.

2.1.1 Les filières

Les filières se définissent comme les grands domaines d'activité des entreprises.

Elles regroupent les domaines d'activités spécifiques aux Entreprises de l'Eau et de l'Assainissement :

- les activités d'exploitation et du technique, d'une part ;

— et les activités liées à la clientèle, d'autre part.

Il convient de compléter ces deux domaines spécifiques d'un troisième domaine d'activité participant à l'activité globale de l'entreprise, qui regroupe certains emplois, qui bien que pouvant nécessiter des connaissances et/ou des pratiques techniques spécialisées, sont davantage des emplois généralistes ou support que des emplois spécifiques aux Entreprises de l'Eau et de l'Assainissement.

Ainsi, les trois filières suivantes ont été déterminées :

- la filière «Exploitation / Technique»
- la filière «Clientèle»
- la filière «Support»

La définition de ces trois filières permet ainsi de répondre aux principes fondamentaux précisés à l'article 3 de la Convention Collective (3.1.2.) relatifs à la «prise en compte de l'ensemble des salariés de l'entreprise» et aux «références communes pour le personnel technique, administratif, commercial».

2.1.2 Les sous-filières

Les filières spécifiques aux métiers de l'Eau et de l'Assainissement sont déclinées en sous-filières regroupant pour chacune les emplois directement liés à chacune d'entre elles.

Les entreprises pourront reprendre les sous-filières proposées par le présent avenant, ou les adapter en fonction de leur organisation fonctionnelle et/ou de leur cartographie d'emplois.

La filière «Exploitation / Technique» peut être déclinée en 5 sous-filières :

- la sous-filière «Distribution»
- la sous-filière «Production»
- la sous-filière «Maintenance»
- la sous-filière «Analyse»
- la sous-filière «Études»

La filière «Clientèle» peut être déclinée en 2 sous-filières :

- la sous-filière «Relève intervention»
- la sous-filière «Gestion clientèle»

La filière «Support» peut quant à elle ne comprendre qu'une sous-filière également intitulée «Support».

2.1.3 Les emplois-repères

À l'intérieur de chaque sous-filière sont positionnés des Emplois-Repères Branche.

Quatre Emplois-Repères Branche (ERB) ont été définis.

Chacun des quatre Emplois-Repère Branche est complété d'une définition commune générique correspondant au contenu de ses activités principales.

Les déclinaisons spécifiques de la définition générique dans chacune des sous-filières précisées dans l'article 2.1.2 sont précisées dans le tableau figurant à l'article 2.2.

— **ERB «Agent»**

Définition commune générique : la réalisation d'activités spécifiques à la filière ;

— **ERB «Technicien»**

Définition commune générique : la réalisation, la mise en œuvre et la coordination des moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques à la filière ;

— **ERB «Technicien supérieur / Maîtrise»**

Définition commune générique : la proposition, la mise en œuvre et la coordination des moyens techniques et/ou le management de moyens humains nécessaires pour la réalisation d'activités spécifiques à la filière ;

— **ERB «Cadre»**

Définition commune générique : Responsabilité managériale et/ou technique d'activités spécifiques à une ou plusieurs filières.

Les entreprises de la Branche veilleront particulièrement à ce que le positionnement des ERB soit respecté dans chacune des sous-filières de leur système organisationnel propre que celles-ci soient celles proposées à l'article 2.1.2, ou qu'elles aient été adaptées.

Les entreprises de la Branche qui souhaiteront définir des Emplois-Repères spécifiques, veilleront à rattacher leurs Emplois-repères spécifiques aux Emplois-repères Branche.

L'emploi-repère permet de «repérer» au sein d'une sous-filière les différents emplois se rattachant à celle-ci.

2.1.4 Les emplois

Les définitions des emplois relevant de la compétence, et de l'organisation fonctionnelle de chaque entreprise, les dénominations peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

Chaque emploi doit être rattaché à un emploi-repère (ERB ou ERB et Emploi-Repère spécifiques).

Les Entreprises de la Branche établiront un inventaire de leurs emplois au sein de chaque sous-filière retenues, comprenant l'indication de l'emploi-repère de rattachement.

2.1.5 Précisions sur la signification des termes de coordination et d'encadrement

Notion de coordination

Lorsque les emplois comportent des activités de coordination, celles-ci s'entendent comme étant des activités de coordination proprement dit et d'assistance à d'autres collaborateurs de l'équipe, et ne comprennent aucune activité hiérarchique.

Notion d'encadrement

Lorsque les emplois comportent des activités d'encadrement, celles-ci s'entendent comme étant outre des activités de coordination proprement dit et d'assistance, des activités managériales incluant la dimension hiérarchique.

2.2 Système organisationnel

Système organisationnel

Groupes de qualification	Filières	Exploitation/Technique				
	Sous filières	Distribution	Production	Maintenance	Analyse	Étude
	Emplois repères	Agent de Réseau	Agent de Production	Agent de maintenance	Agent d'Analyses	Agent d'Études
Groupe I* à Groupe III	Définitions	Réaliser les travaux d'entretien et/ou de travaux neufs sur le réseau eau et/ou assainissement	Réaliser les activités d'entretien courant et de surveillance en vue d'assurer la production de l'eau et/ou l'épuration de l'eau et/ou le traitement des boues	Réaliser les travaux d'entretien préventif et curatif des équipements électromécaniques, et/ou de télégestion et/ou des automates, sur des installations de production et/ou de distribution	Effectuer des prélèvements et/ou des analyses d'eau potable et/ou des effluents et s'assurer de la qualité de leur traitement	Réaliser les plans et/ou les études d'implantation, et/ou les chiffages de projets, des installations d'eau potable et/ou d'assainissement
	Emplois repères	Technicien Réseaux	Technicien Production	Technicien Maintenance	Technicien Analyses	Technicien Études
Groupe III à Groupe IV	Définitions	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des travaux sur les réseaux eau et/ou assainissement	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des activités d'entretien courant et de surveillance en vue d'assurer la production et/ou l'épuration de l'eau, et/ou le traitement des boues	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des travaux d'entretien préventif et curatif des équipements sur des installations de production et/ou de distribution	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des prélèvements et/ou des analyses d'eau potable et/ou des effluents et s'assurer de la qualité de leur traitement	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des plans et/ou des études d'implantation, et/ou des chiffages de projets, des installations d'eau potable et/ou d'assainissement
	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		t'eau, et/ou le traitement des boues	de distribution	traitement	et/ou d'assainissement

Groupes de qualification	Filières	Exploitation/Technique				
	Sous filières	Distribution	Production	Maintenance	Analyse	Étude
	Emplois repères	Technicien Supérieur/Maîtrise Réseaux	Technicien Supérieur/Maîtrise Production	Technicien Supérieur/Maîtrise Maintenance	Technicien Supérieur/Maîtrise Analyses	Technicien Supérieur/Maîtrise Études
Groupe IV à Groupe VI**	Définitions	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la gestion des réseaux eau et/ou assainissement	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la gestion des unités de production d'eau et/ou d'épuration d'eau et/ou de traitement des boues	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la réalisation les travaux préventif et curatif des équipements sur des installations de production et/ou de distribution	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la réalisation des analyses d'eau potable et/ou des effluents et s'assurer de la qualité de leur traitement	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la réalisation les plans et/ou les études d'implantation, et/ou les chiffrages de projets, des installations d'eau potable et/ou d'assainissement
	Emplois repères	Cadre Réseaux	Cadre Production	Cadre Maintenance	Cadre Analyses	Cadre Études
Groupe VI à Groupe VIII	Définitions	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Réseaux eau et/ou assainissement dans toutes ses composantes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Production dans toutes ses composantes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Maintenance dans toutes ses composantes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Analyses dans toutes ses composantes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Études dans toutes ses composantes
* pour le positionnement en groupe I, voir plus particulièrement l'article 4.2.3. ** pour le positionnement en groupe VI, voir plus particulièrement l'article 4.2.4.						

Groupes de qualification	Filières	Clientèle		Support
	Sous filières	Relève intervention	Gestion clientèle	Support
	Emplois repères	Agent de Relève	Agent Clientèle	Agent Service Support
Groupe I* à Groupe III	Définitions	Réaliser les relevés d'index des compteurs et éventuellement réaliser dans le cadre de la gestion de la clientèle des interventions mineures, techniques et/ou administratives, liées aux postes de comptage	Assurer la gestion et/ou la relation clientèle relative aux opérations de facturation, d'encaissement et d'intervention à domicile	Réaliser les opérations spécifiques d'un service support nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise
	Emplois repères	Technicien Relève	Technicien Clientèle	Technicien Service Support
Groupe III à Groupe IV	Définitions	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des relevés d'index des compteurs et éventuellement réaliser dans le cadre de la gestion de la clientèle des interventions mineures, techniques et/ou administratives, liées aux postes de comptage	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation de la gestion et/ou la relation clientèle relative aux opérations de facturation, d'encaissement et d'intervention à domicile	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des opérations spécifiques d'un service support nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise

Groupes de qualification	Filières	Clientèle		Support
	Sous filières	Relève intervention	Gestion clientèle	Support
	Emplois repères	Technicien Supérieur/Maîtrise Relève	Technicien Supérieur/Maîtrise Clientèle	Technicien Supérieur/Maîtrise Service Support
Groupe IV à Groupe VI**	Définitions	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la réalisation des relevés d'index des compteurs et éventuellement la réalisation dans le cadre de la gestion de la clientèle des interventions mineures liées aux postes de comptage	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la gestion et/ou la relation clientèle relative aux opérations de facturation, d'encaissement et d'intervention à domicile	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou manager les moyens humains nécessaires pour assurer la réalisation des opérations spécifiques d'un service support nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise
	Emplois repères	Cadre Relève	Cadre Clientèle	Cadre Service Support
Groupe VI à Groupe VIII	Définitions	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes

* pour le positionnement en groupe I, voir plus particulièrement l'article 4.2.3.
 ** pour le positionnement en groupe VI, voir plus particulièrement l'article 4.2.4.

Article 3 **Positionnement des emplois-repères dans les groupes de qualification**

Afin de permettre des références communes, chacun des Emplois-Repères Branche a donné lieu à un positionnement identique à l'intérieur des 8 groupes de qualification précisés par l'article 3.3 de la Convention Collective.

Les entreprises de la Branche veilleront particulièrement à ce que le positionnement des ERB soit respecté dans chacune des sous-filières de leur système organisationnel propre que celles-ci soient celles proposées à l'article 2.1.2, ou qu'elles aient été adaptées.

De la même façon, les entreprises qui auront défini des Emplois-repères Spécifiques veilleront :

- à préciser le rattachement de leurs Emplois-Repères Spécifiques aux Emplois-Repères Branche, d'une part,
- à respecter pour chacun des Emplois-Repères Spécifiques la cohérence de son positionnement dans chacune des sous-filières retenues, d'autre part.

3.1 **Positionnement de l'ERB «Agent»**

L'ERB Agent est positionné dans les groupes de qualification I à III.

Les conditions relatives au positionnement dans le groupe I sont précisées à l'article 4.2.3 du présent avenant.

3.2 **Positionnement de l'ERB «Technicien»**

L'ERB Technicien est positionné dans les groupes de qualification III et IV.

3.3 **Positionnement de l'ERB «Technicien supérieur / Maîtrise»**

L'ERB Maîtrise est positionné dans les groupes de qualification IV et VI.

Les conditions relatives au positionnement dans le groupe VI sont précisées à l'article 4.2.4 du présent avenant.

3.4 **Positionnement de l'ERB «Cadre»**

L'ERB Responsable est positionné dans les groupes de qualification VI à VIII.

Article 4

Positionnement des emplois

4.1

Positionnement des emplois dans les filières et sous-filières et Emplois-Repères

En application des dispositions prévues à l'article 3.2 de la Convention Collective, les entreprises procéderont en interne à l'inventaire des emplois rattachés aux différentes filières, sous-filières et emplois-repères.

Lorsque des emplois concernent plusieurs sous-filières, la sous-filière de rattachement sera celle pour laquelle l'activité est la plus importante.

4.2

Positionnement des emplois dans les groupes de qualification

4.2.1

Application de l'article 3.3 de la Convention collective

Le positionnement précis de chacun des emplois dans les groupes prévus à l'article 3.3 de la Convention Collective s'effectue ensuite par application des principes mentionnés à l'article 3.1.2 qui prévoit notamment de retenir l'ensemble des critères suivants :

- «complexité / technicité»
- «autonomie / initiative»
- «responsabilité» (sur les hommes et/ou les résultats)
- «connaissances / expérience nécessaire»

Rappel de la définition des groupes de qualification précisée à l'article 3.3 de la Convention Collective :

Groupe I

Ce sont des emplois correspondant à des activités simples et répétitives.

Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision.

Le salarié est normalement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus.

Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire professionnel particulier. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 6 de l'éducation nationale.

Groupe II

Ce sont des emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel qualifié.

Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.

Le salarié est le plus souvent sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats.

Les connaissances nécessaires sont celles acquises au cours du cycle primaire d'éducation, complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celle déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.

Groupe III

Ce sont des emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.

Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie.

Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus.

Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape de son supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celle d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.

Groupe IV

Ce sont des emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions.

Le travail s'exécute dans le cadre d'instruction d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut

avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus.

La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complète, sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.

Groupe V

Ce sont des emplois correspondant à la réalisation et/ou à la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail.

Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Éventuellement, il encadre les salariés des groupes I à IV.

Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires sont multiples, associant notions techniques et économiques à une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.

Groupe VI

Ce sont les emplois correspondant à la direction et à la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de responsables de groupes précédents.

Agissant en complète autonomie, le titulaire est notamment chargé :

- de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- d'organiser l'activité et donner, si nécessaire, délégation de pouvoir prendre certaines initiatives ou décisions ;
- de répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux objectifs techniques ou économiques, prendre, le cas échéant, les dispositions correctives nécessaires ;
- d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité hiérarchique les mesures en découvrant, participer à leur application ;
- de s'assurer de la circulation des informations.

Le titulaire est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.

Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, sont au moins celles déterminées aux niveaux 3 ou 2 de l'éducation nationale complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celles du personnel encadré.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet, ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante sont classées par assimilation dans ce groupe.

Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.

Groupe VII

Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les politiques et objectifs généraux de l'activité de leur spécialité ou du secteur de l'entreprise auquel elles appartiennent.

Les fonctions englobent l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI. Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et des méthodes à mettre en œuvre.

Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes qu'il a en charge de former, d'informer et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise.

Les connaissances à mettre en œuvre sont au minimum celles destinées au niveau 1 de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

- diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat ;
- diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et instituts d'études politiques ;
- 3^{ème} cycle des universités ;

— Doctorat d'État ou équivalent.

Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.

Le titulaire à l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques requises par l'emploi, avec l'aide de l'entreprise.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécialisation, sont classées par assimilation dans ce groupe.

Groupe VIII

Les fonctions de ce groupe correspondent à l'entièvre responsabilité du bon fonctionnement :

- soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou interconnexions avec les autres départements de celui-ci) ;
- soit de plusieurs départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents;
- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Les fonctions sont autonomes. Leurs titulaires sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.

Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour le groupe précédent complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée.

Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.

Il conviendra également de se reporter à l'annexe II intitulée «Les classifications».

Pour les groupes V à VIII, il conviendra également de prendre en compte les dispositions des articles 5.3.6.1., 5.3.6.2. et 5.3.6.3. de la Convention Collective.

4.2.2

Positionnements d'emploi ne débutant pas dans le premier groupe de qualification de l'emploi-repère

Lorsque dans les systèmes de classification interne, le positionnement de certains emplois ne débuterait pas dans le premier groupe de classification de l'emploi-repère, les entreprises de la branche veilleront à préciser le groupe qui constituera le premier groupe de positionnement de l'emploi dans l'emploi-repère.

4.2.3

Emplois positionnés dans le groupe I

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les emplois positionnés dans ce groupe -qui ne seraient pas des emplois temporaires ou des emplois en alternance-, correspondent aux définitions précisées à l'article 3.3 de la Convention intitulé «Définition des groupes de qualification des emplois».

Les entreprises de la branche s'engagent à présenter un suivi annuel particulier de ces emplois à l'occasion d'une réunion de l'instance représentative chargée du suivi de leur classification interne.

Ce suivi annuel précisera :

- le nombre et le type d'emploi concernés ;
- le nombre de collaborateurs dont l'emploi est positionné dans le groupe I ;
- le nombre et le type d'actions de formations proposées et réalisées par les salariés dont l'emploi est positionné dans le groupe I ;
- le nombre de changements de qualification opérés dans l'année pour des salariés dont l'emploi est positionné dans le groupe I ;
- le nombre d'embauches effectuées dans l'année dans des emplois positionnés en groupe I.

Hormis le positionnement des emplois définis au paragraphe 1, le groupe I constitue en principe un groupe de positionnement d'accueil des :

- emplois temporaires dont les activités correspondent aux critères précisés à l'article 3.3 de la Convention,
- salariés en contrat à durée déterminée en alternance.

Les entreprises de la branche gardant la possibilité de définir des niveaux d'accueil supérieurs.

4.2.4

Emplois positionnés dans le groupe VI

Le groupe VI constitue le groupe de positionnement d'emplois correspondant à l'emploi-repère cadre.

De façon exceptionnelle, et lorsque cela aura été prévu de façon spécifique par les entreprises de la branche, il pourra également constituer le groupe de positionnement de certains emplois correspondant à l'emploi-repère Technicien supérieur / Maîtrise comportant notamment des activités de management.

Article 5 **Extension et prise d'effet du présent avenir**

Après signature par les parties du présent avenir, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives. Cet avenir entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Annexe III **Classement des diplômes de l'éducation nationale**

Niveau 6 :	Brevet des collèges (fin de 3 ^e)
Niveau 5 :	CAP
Niveau 5 :	BEP
	BEPA (Brevet d'Études Professionnelles Agricole)
Niveau 4 :	Bac professionnel ou bac général Bac STT (Scientifique, Technique, Tertiaire) Bac STI (Scientifique, Technique, Industriel) Brevet Professionnel
Niveau 3 :	BTS DUT IUP (Inst. Universitaire Professionnel) DEUG
Niveau 2 :	Licence Maîtrise DECf
Niveau 1 :	DEA DESS + Toutes les grandes écoles

Annexe IV **Calendrier des rencontres conventionnelles**

17.1. Transfert du contrat de travail

Avant la fin de l'année 2002, les parties signataires conviennent de dresser un bilan de l'application des dispositions de l'article 2.5 relatif au transfert du contrat de travail. Ce bilan pourra éventuellement déboucher sur la modification conventionnelle dudit article.

17.2. Classification

Dans les 18 mois suivant la date de l'entrée en vigueur de ce texte, une première réunion de négociation sur le renforcement de l'identité du système de classification, se tiendra avec l'instance de négociation de la présente convention collective.

SALAires

(Voir Annexe I de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Accord du 25 juin 2015

[Étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 17 déc., applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

INTERCO ;

FDEA CFE CGC ;

CGT FDSP.

Préambule

Par le présent accord, conclu en application de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative au même objet, les partenaires sociaux des entreprises des services d'eau et d'assainissement réaffirment l'importance qu'ils attachent à la formation et au développement des compétences des salariés et appellent pour cela à persévérer dans les efforts importants réalisés depuis l'accord de Branche formation de 2005 et de ses 5 avenants successifs.

L'évolution importante et rapide de l'environnement économique et des attentes des clients rend nécessaire une forte capacité d'adaptation des organisations et une grande évolution des compétences des salariés. Elle se traduira par une professionnalisation accrue des emplois et par la nécessité pour les salariés d'être en mesure d'y faire preuve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité.

Pour relever ce défi, les parties signataires estiment qu'il est nécessaire d'accompagner les salariés tant au moment de leur intégration que tout au long de leur vie professionnelle et de leur permettre de s'impliquer en les aidant à devenir acteurs de leur évolution professionnelle.

Elles sont donc convenues des dispositions suivantes du présent accord, afin :

- De faciliter une bonne intégration des jeunes par l'apprentissage ou l'offre de contrats de professionnalisation ;
- De favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ;
- De faciliter l'accès de tous et toutes à la formation en respect de l'accord de Branche du 2 mars 2010 relatif à la diversité ;
- De permettre une formation tout au long de la vie professionnelle par la mise en œuvre de contrats de professionnalisation, de périodes de professionnalisation, la valorisation des acquis de l'expérience ou du Compte personnel de formation et par le développement du tutorat ;
- D'accompagner les salariés dans leurs souhaits de développement des compétences et de carrière par des entretiens professionnels spécifiques ;
- De favoriser la mobilité professionnelle ;
- De mieux anticiper l'évolution des métiers et des emplois par le biais de notre observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- De prévoir les dispositions financières nécessaires et leurs possibilités d'optimisation en définissant notamment des actions et des bénéficiaires prioritaires ;

Ces dispositions pourront être complétées ou amenées à évoluer au regard de la mise en pratique des dispositions nouvelles de la loi et de ses décrets d'application.

Les parties signataires recommandent par ailleurs aux entreprises de la Branche de décliner les principes et les modalités de mise en œuvre du présent accord.

Titre Ier

L'alternance

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la profession à la formation et à l'intégration de salariés dans les entreprises de la Branche par la voie de l'alternance. Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation permettent :

- Aux alternants d'acquérir une formation de qualité sur des domaines d'activité de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- Aux entreprises de la Branche de valoriser leurs métiers et de procéder à la formation et au recrutement de salariés qualifiés.

Les parties signataires admettent que la fixation d'objectifs quantitatifs au niveau de la Branche permettrait de développer le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

Article 1

L'apprentissage

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, les fonds de la professionnalisation pourront être affectés en partie aux dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les Conseils régionaux.

Article 2

Le contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans

La Branche professionnelle considère que les contrats de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une certification reconnue, dans des conditions de durée similaires à celles des contrats d'apprentissage.

C'est pourquoi la durée des contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans, dont la nature du diplôme ou de la qualification l'exige, pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée.

Article 3

Le contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans

Le contrat de professionnalisation conclu au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits au Pôle Emploi, peut permettre aux entreprises de la Branche d'équilibrer leur pyramide des âges, et aux demandeurs d'emploi de réintégrer le marché du travail en acquérant une qualification reconnue.

Les contrats de professionnalisation conclus au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits au Pôle Emploi, peuvent donner lieu aux mêmes dérogations de durée que le contrat de professionnalisation jeunes, si la nature du diplôme ou de la qualification reconnue l'exige.

Article 4

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Le taux de prise en charge sur les fonds de la professionnalisation des contrats de professionnalisation est fixé à 16 € hors taxe par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Il ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Titre II

La formation tout au long de la vie

Article 5

La période de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. À cet effet, elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont tous les salariés, avec en priorité les salariés de niveau de qualification 5 et infra et/ ou les personnes dont l'emploi est impacté par la mise en œuvre de nouvelles technologies ou de nouvelles organisations du travail, notamment les publics identifiés par l'Observatoire des métiers comme relevant d'emplois en décroissance.

Les personnes prioritaiirement éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont également :

- Les salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

-
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
 - Les salariés de retour d'une maladie ou d'une absence pour accident de travail de plus de 12 mois ;
 - Les salariés en fin de mandats syndicaux reprenant pleinement leur activité ou demandeurs de mobilité professionnelle ;
 - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
 - Les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par décret à 70 heures sur 12 mois calendaires. Lorsqu'une période de professionnalisation porte sur une validation des acquis de l'expérience, une certification inscrite à l'inventaire ou vise un abondement de Compte personnel de formation, sa durée peut exceptionnellement être inférieure à 70 heures.

Les actions pouvant constituer une période de professionnalisation sont :

- Des formations de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Des formations certifiantes enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de Branche et recensés en annexe 1 et 2 du présent accord.
- Des formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- Des formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation formalisées sur la base de ces actions est fixé à 35 € hors taxes par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Il ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Ce taux de prise en charge sera réduit à 25 € hors taxe par heure de formation pour les actions de certifications obligatoires obéissant à une norme réglementaire.

Le financement de ces formations associées à des certifications obligatoires ne pourra pas reposer sur des fonds complémentaires issus de la surmutualisation Opcalia.

Article 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée. Une action de VAE visant à l'obtention d'une certification peut être mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du CPF, ou du congé de VAE.

Lorsqu'une action de VAE est mise en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation, son taux de prise en charge est fixé à 50 € HT par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Le montant de cette prise en charge ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Article 7 Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles afin de définir soit un projet professionnel, soit un projet de formation.

À l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est financé sur le plan de formation.

À l'initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique financé par les Fongecif. En cas de refus de financement d'un tel congé, l'entreprise devra soit financer ce bilan de compétences sur son plan de formation, soit indiquer au salarié les voies et moyens de profiter du Conseil en évolution professionnelle prévu par la loi.

Article 8 Accès à la formation des représentants du personnel

Les représentants du personnel doivent avoir accès à la formation professionnelle comme l'ensemble du personnel. Par conséquent, les entreprises de la Branche porteront lors de l'élaboration de leurs plans de formation une attention particulière à la formation professionnelle de leurs représentants du personnel et titulaires de mandats syndicaux.

Article 9 **Formation et évolution professionnelle**

L'acquisition d'une certification professionnelle figurant aux annexes 1 et 2 du présent accord devra être prise en compte dans l'évolution de la carrière des salariés en fonction des disponibilités d'emploi et dans les systèmes de classification propres à chaque entreprise et tel que prévu par les dispositions de l'article 3 de la présente convention collective relative à la classification des emplois, les critères de la connaissance et de l'expérience figurant parmi ceux devant servir aux positionnements des salariés dans l'un des 8 groupes de la convention collective.

À cette fin, tout salarié ayant acquis une certification figurant aux annexes 1 et 2 du présent accord bénéficiera de son entretien professionnel dans un délai d'un an maximum afin notamment d'évaluer les évolutions professionnelles et salariales qui pourraient lui être proposées en lien avec la certification acquise.

Article 11 **La consolidation des savoirs de base**

La maîtrise des savoirs fondamentaux est une compétence indispensable à l'exercice de toutes les activités du secteur ; à ce titre, la Branche entend donner la priorité aux actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et des formations éligibles au Compte personnel de formation.

Article 12 **Le Compte personnel de formation**

Le Compte personnel de formation (CPF) a pour objectif de permettre à tout actif, tout au long de sa vie professionnelle, d'accéder à des formations qualifiantes et certifiantes utiles à son évolution professionnelle, lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins du marché du travail à court ou moyen terme.

La mise en œuvre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Elle s'opère dans les conditions prévues par la loi. Lorsque la durée de la formation sur temps de travail mobilisée au titre du Compte personnel de formation excède le nombre d'heures détenues par le salarié et que l'objectif de cette formation intéresse l'entreprise qui la valide, l'employeur prendra en charge le complément du coût de la formation notamment par la formalisation d'une période de professionnalisation.

En application des articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du code du travail, les formations éligibles au Compte personnel de formation des salariés de la Branche sont donc :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.
- Les formations d'accompagnement à la VAE.
- Les formations sanctionnées par les certifications figurant sur les listes du Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) et des Comités Paritaires Interprofessionnels Régionaux pour l'Emploi et la Formation COPAREF).
- Ces certifications sont notamment celles formant aux emplois de fonctions supports de nos entreprises et inscrites au RNCP et celles inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.
- Les formations sanctionnées par les certifications figurant sur la liste de la commission paritaire nationale pour l'emploi de la Branche figurant en annexe 1 et 2 du présent accord.

Cette liste spécifique à la Branche distingue notamment :

- les formations certifiantes associées au cœur de métier de la Branche et enregistrées au RNCP.
- les formations sanctionnées par un CQP de Branche.

Le taux de prise en charge des coûts pédagogiques des formations mobilisées au titre du Compte personnel de formation s'élève à 50 € hors taxe par heure de formation. Il ne pourra en tout état de cause excéder le coût réellement engagé. Cette prise en charge porte également sur les frais annexes de formation (transport, hébergement, restauration) et sur les rémunérations des stagiaires, dans la limite légale du montant pris en charge au titre des coûts pédagogiques et annexes.

Les taux de prise en charge visés au présent article ainsi qu'aux articles 4, 5 et 6 seront susceptibles d'être réévalués selon la variation constatée de l'indice INSEE du coût de la vie (hors tabac).

Article 13 **Démarche de certification**

En lien avec les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications visé à l'article 13 du présent accord, les parties s'engagent dans une démarche de certification des principaux métiers de la Branche par la création de certificats de qualification professionnelle. Ces CQP doivent notamment faciliter le développement des compétences et

l'évolution professionnelle des salariés de la Branche.

Les CQP reconnus par la Branche figurent en annexe 2 du présent accord.

Article 14 **L'entretien professionnel**

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises de la Branche réaliseront un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans avec chaque salarié. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Un modèle fiche d'entretien professionnel utilisable par l'ensemble des entreprises de la Branche figure en annexe 3 du présent accord.

Tous les 6 ans, cet entretien fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié donnant lieu à rédaction de document et permettant de vérifier si le salarié a, sur les 6 années de référence :

- Suivi au moins une action de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Cet entretien professionnel est automatiquement proposé, dans un délai d'un an, à tout salarié ayant obtenu une certification figurant aux annexes 1 et 2 du présent accord.

Cet entretien professionnel se substitue aux entretiens de mi carrière prévus à l'article 1-1 de l'avenant n° 9 de la convention collective de la Branche du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 15 **Le développement du tutorat**

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

Les missions du tuteur sont :

- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- D'aider, d'informer et de guider, dans l'entreprise, les salariés qui participent à des actions de formation ;
- De contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- De participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

Les tuteurs doivent être choisis parmi les salariés expérimentés ayant une qualification ou une expérience en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Chaque tuteur peut suivre un salarié en alternance comme un salarié en période de professionnalisation.

À ce titre, ils doivent être volontaires, avoir une ancienneté d'au moins 2 ans de travail effectif, disposer de toute l'expertise nécessaire et être reconnus pour leurs qualités pédagogiques.

Les tuteurs doivent, autant que de besoin, bénéficier d'une formation spécifique et des outils nécessaires à l'exercice de leur mission.

À ce titre, une partie des fonds disponibles de la Branche au titre de la professionnalisation est réservée à l'exercice de la fonction tutorale des tuteurs de salariés en formation dans le cadre de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Pour pouvoir concilier tutorat et activité professionnelle, les tuteurs doivent disposer le cas échéant d'un aménagement de temps de travail nécessaire au suivi des apprenants dont ils ont la charge.

Article 16 **Dispositions financières**

Eu égard à l'importance accordée par la Branche aux formations en alternance, les parties conviennent d'affecter 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation au financement de dispositifs refinancables auprès du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels (FPSPP), à savoir :

- Les contrats de professionnalisation pour au moins 25 % des fonds disponibles.
- Les dépenses de fonctionnement des Centres de formation des apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou un Conseil régional.

Sur proposition des entreprises adhérentes et après avis de la commission de la formation, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) détermine avant le 30 juin la liste des CFA bénéficiaires et le montant qui leur est affecté.

Le restant, soit 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation est affecté au financement de dispositifs non refinanciables auprès du FPSPP, à savoir :

- Des périodes de professionnalisation.
- Des dispositifs d'aide à la fonction tutorale et de formation des tuteurs.
- Des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collectifs (POEc) non pris en charge par le FPSPP.
- Les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications ainsi que des projets d'ingénierie de certifications de Branche (Certificats de Qualification professionnelle...).

Titre III **L'Observatoire des Métiers et Qualifications**

Article 17 **Objectifs et missions**

L'Observatoire des métiers et qualifications, créé au niveau de la Branche professionnelle, est un organisme d'observation et d'études, placé sous la responsabilité des représentants des employeurs, dont l'objectif est d'apporter, par la réalisation de travaux d'analyse et par des préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des emplois et des qualifications au sein des entreprises de la Branche.

La mission de l'Observatoire consiste donc notamment à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la Branche.

Pour cela, l'Observatoire devra :

- Dresser un portrait statistique précis des effectifs par métiers de la Branche
- Disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- Suivre et anticiper l'évolution démographique et qualitative des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois et d'identifier les compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la Branche, notamment du fait des évolutions technologiques ;
- Mener les travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre de politiques de gestion prévisionnelle des emplois et compétences au sein des entreprises de la Branche.
- Identifier les besoins en formation certifiantes et conduire les études d'ingénierie de compétences préalables à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.

La commission sociale paritaire de Branche propose chaque année les priorités de l'Observatoire.

La mise en œuvre des missions de l'Observatoire est assurée par un comité de pilotage paritaire.

Le comité de pilotage paritaire est composé de deux représentants par organisation syndicale présente au sein de la commission sociale paritaire de Branche et d'autant de représentants des entreprises. Il se réunit en moyenne une fois par semestre.

Dans le cadre de cette mise en œuvre des missions de l'Observatoire, le comité de pilotage paritaire :

- Donne son avis sur le programme de travail proposé annuellement par la commission sociale paritaire de Branche et sur les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- Garantit la méthodologie et la représentativité des études effectuées ;
- Donne son avis sur la politique de communication des résultats.

Article 18 **Dispositions financières**

Le budget de fonctionnement de l'Observatoire est pris en charge sur les fonds de la professionnalisation de Branche par OPCALIA ; son montant est défini en Section paritaire professionnelle.

Titre IV **Le choix de l'OPCA**

Article 19 **Désignation**

Les parties signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme paritaire pour la Branche des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement, sous la condition suspensive de son agrément par l'État.

Opcalia est notamment chargé de la collecte :

- Des fonds destinés au financement des congés individuels de formation des salariés.
- Des fonds destinés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Opcalia est notamment chargé de la collecte et de la gestion :

- Des fonds de la professionnalisation de la Branche

Des fonds destinés au financement des formations mobilisées au titre du CPF des entreprises ne faisant pas le choix de la gestion en propre des fonds du CPP.

- Des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés de la Branche.

Les relations entre la Branche et Opcalia sont définies par la Convention de constitution de la Section Paritaire Professionnelle de la Branche, dans le plein respect des orientations fixées par la Commission Sociale Paritaire de la Branche.

Titre V **Dispositions diverses**

Article 20 **Application de l'accord**

Le présent accord se substitue intégralement à l'accord du 14 janvier 2005 portant sur la formation professionnelle ainsi que ses cinq avenants successifs. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la Branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés ; elles devront en assurer la communication auprès de leurs salariés.

Article 21 **Adhésion, révision et dénonciation**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 22 **Prise d'effet**

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E en demandera son extension au Ministère chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet Accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Annexe 1 - Formation certifiantes inscrites au RNCP

Intitulé de la certification	Nature de la certification	Niveau
BEP Métiers de l'électrotechnique	Diplôme	5
CAP AACDLS (agent d'assainissement et de collecte de déchets liquides spéciaux)	Diplôme	5
CAP Agent d'entreposage et de messagerie	Diplôme	5
CAP CCTP (canalisateur)	Diplôme	5
CAP Charpentier	Diplôme	5
CAP Conducteur d'engins	Diplôme	5
CAP Constructeur de routes	Diplôme	5
CAP Installateur sanitaire	Diplôme	5
CAP Maintenance des matériels - option matériels de TP et de Manutention	Diplôme	5
Titre pro canalisateur	Titre professionnel	5
Titre pro CMCNA (Conducteur de Matériel de Collecte ou de Nettoiement ou Assainissement)	Titre professionnel	5

Intitulé de la certification	Nature de la certification	Niveau
Titre pro Conducteur de transport routier de marchandises	Titre professionnel	5
Titre pro Électricien de maintenance des systèmes automatisés	Titre professionnel	5
Bac pro des procédés de la chimie, de l'eau et des papiers cartons	Diplôme	4
Bac pro ELEEC (Électrotechnique - Énergie Équipements)	Diplôme	4
Bac pro MEI (Maintenance des équipements industriels)	Diplôme	4
Bac pro systèmes électroniques et numériques	Diplôme	4
Bac pro TEMSEC (technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques)	Diplôme	4
Bac pro TP (travaux publics)	Diplôme	4
Titre pro Conseiller Service Clientèle à Distance	Titre professionnel	4
Titre pro Technicien de maintenance des équipements thermiques	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de maintenance industrielle	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de traitement des eaux	Titre professionnel	4
BTS CIRA (Contrôle industriel et régulation automatique)	Diplôme	3
BTS CRSA (Conception et réalisation de systèmes automatisés)	Diplôme	3
BTS Électromécanique et Systèmes Automatisés	Diplôme	3
BTS Électrotechnique	Diplôme	3
BTS Géomètre - topographe	Diplôme	3
BTS Hygiène propreté environnement	Diplôme	3
BTS Métiers de l'eau	Diplôme	3
BTS MS (maintenance des systèmes) - option énergétiques et fluidiques	Diplôme	3
BTS MS (maintenance des systèmes) - option industriels	Diplôme	3
BTS MUC (Management des unités commerciales)	Diplôme	3
BTS Négociation et relation client	Diplôme	3
BTS Systèmes numériques option informatique et réseaux	Diplôme	3
BTS TP (Travaux publics)	Diplôme	3
BTSA Anabiotec (analyses agricoles biologiques et biotechnologiques)	Diplôme	3
BTSA Gemeau (gestion et maîtrise de l'eau)	Diplôme	3
Chargé (e) de projet en aménagement durable des territoires (ENTE)	Certificat	3
DUT GEII (Génie électrique et informatique industrielle)	Diplôme	3
DUT Génie chimique - Génie des procédés	Diplôme	3
DUT Génie civil	Diplôme	3
DUT GIM (Génie industriel et maintenance)	Diplôme	3
DUT Mesures physiques	Diplôme	3
Formation de technicien supérieur du développement durable (ENTE)	Certificat	3
Licence pro Agriculture et Développement durable	Diplôme	2
Licence pro Aménagement du paysage - spécialité Gestion environnementale du paysage végétal urbain	Diplôme	2
Licence pro Aménagement du paysage - spécialité Gestion et management de chantiers d'aménagement de l'espace	Diplôme	2

Intitulé de la certification	Nature de la certification	Niveau
Licence pro Aménagement du territoire et urbanisme - spécialité gestion durable des eaux pluviales dans l'aménagement des espaces	Diplôme	2
Licence pro Aménagement du territoire et urbanisme - spécialité Aménagement du territoire, développement, urbanisme (géomatique et aménagement)	Diplôme	2
Licence pro Aménagement du territoire et urbanisme - spécialité Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro Aménagement du territoire et urbanisme - spécialité Génie géomatique pour l'aménagement du territoire	Diplôme	2
Licence pro Animateur Qualité	Diplôme	2
Licence pro Automatismes et informatique industrielle	Diplôme	2
Licence Pro Bureau d'études et Conception Technique	Diplôme	2
Licence pro Droit et techniques des réseaux hydrauliques	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Automatismes, Réseaux et Télé-maintenance	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Capteurs Instrumentation Mesures et Essais	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Coordinateur technique pour les installations électriques	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Distribution électrique et automatisme	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Éco-Gestion des Réseaux d'Information et d'Énergie Électrique	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Énergie renouvelable et gestion de l'énergie électrique	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Maîtrise des énergies renouvelables et électriques	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Mécatronique	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Métiers de la mesure, de l'instrumentation et des contrôles	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Systèmes automatisés et réseaux industriels	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité Systèmes Électroniques et Informatiques Communicants (SEICOM)	Diplôme	2
Licence pro Électricité et électronique - spécialité VEGA (Véhicules, Électronique et Gestion des Automatismes)	Diplôme	2
Licence pro Électrohydraulique	Diplôme	2
Licence pro Énergie et génie climatique	Diplôme	2
Licence pro GASTE (Gestion automatisée des systèmes de traitement d'eau)	Diplôme	2
Licence pro Génie civil et construction - option GTEC (gestion de travaux et encadrement de chantier)	Diplôme	2
Licence pro Gestion de la production industrielle	Diplôme	2
Licence pro Gestion de travaux et encadrement de chantier	Diplôme	2
Licence pro ICP-AC (industries chimiques et pharmaceutiques - analyse et contrôle)	Diplôme	2
Licence pro ICP-CPQ (industries chimiques et pharmaceutiques - Contrôle production Qualité)	Diplôme	2
Licence pro Ingénierie de production	Diplôme	2

Intitulé de la certification	Nature de la certification	Niveau
Licence pro Ingénierie des procédés pour la Chimie, la Pharmacie, l'Environnement et pour la Valorisation des Agroressources	Diplôme	2
Licence pro Maintenance des systèmes pluritechniques - spécialité MSI (maintenance des systèmes industriels)	Diplôme	2
Licence pro Maintenance des systèmes pluritechniques - spécialité TAM (techniques avancées de maintenance)	Diplôme	2
Licence pro Management de la relation client	Diplôme	2
Licence pro Management des organisations spécialité développement durable des territoires ruraux	Diplôme	2
Licence pro Management des process industriels	Diplôme	2
Licence pro Métiers du diagnostic, de gestion et de protection des milieux naturels	Diplôme	2
Licence pro MIB (microbiologie industrielle et biotechnologie)	Diplôme	2
Licence pro Production industrielle - spécialité EC2E (Eco-conception en produits industriels, énergie - environnement)	Diplôme	2
Licence pro Production industrielle - spécialité Électrohydraulique mobile et automatismes associés	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Analyse chimique appliquée à l'environnement	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Diagnostic et aménagement des ressources en eau	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Eau Mesures et procédés	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Eau, ressources et infrastructures	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Génie de l'environnement et du développement durable	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Gestion automatisée des stations de traitement d'eau	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Gestion des eaux urbaines et rurales	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Gestion des ressources et production d'eau	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Gestion durable et valorisation des écosystèmes	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Gestion et traitement des eaux, boues et déchets	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Gestion et traitement des sols et eaux	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité GSE (Gestion des services à l'environnement)	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité IEE (Ingénierie et exploitation des eaux)	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Métiers de l'eau	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Métrologie en mesures Environnementales et Biologiques	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité traitement et analyse de l'eau et des déchets aqueux	Diplôme	2
Licence pro Protection de l'environnement - spécialité Usage et qualité des eaux	Diplôme	2

Intitulé de la certification	Nature de la certification	Niveau
Licence pro QHSE (Qualité, hygiène, sécurité et environnement)	Diplôme	2
Licence pro Réseaux et télécommunications - spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (ASUR)	Diplôme	2
Licence pro Réseaux et télécommunications - spécialité Exploitation de Réseaux	Diplôme	2
Licence pro Réseaux et télécommunications - spécialité Ingénierie des Réseaux Mobiles (IRM)	Diplôme	2
Licence pro Réseaux et télécommunications - spécialité Réseaux sans fil et sécurité	Diplôme	2
Licence pro Sécurité des biens et des personnes - spécialité management des risques technologiques et professionnels	Diplôme	2
Licence pro SSE (Santé, Sécurité, Environnement)	Diplôme	2
Licence pro Systèmes informatiques et logiciels - spécialité Traitement de l'information géographique	Diplôme	2
Licence pro Systèmes informatiques et logiciels - spécialité Systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro Systèmes informatiques et logiciels - spécialité Systèmes d'information géographique orienté web	Diplôme	2
Licence pro TIG (Traitement de l'information géographique)	Diplôme	2
Licence pro TP (Travaux publics)	Diplôme	2
Licence pro travaux publics spécialité technicien en géo-mesures et foncier	Diplôme	2
Licence pro VSD (Vente de solutions durables)	Diplôme	2
Licence sciences de la Terre	Diplôme	2
Diplôme d'ingénieur de l'université de Marne-la-Vallée spécialité informatique et géomatique	Diplôme	1
Master Chimie - spécialité Qualité et traitement de l'eau	Diplôme	1
Master Eau - spécialité Contamination eau et santé	Diplôme	1
Master Eau - spécialité Eau et agriculture	Diplôme	1
Master Eau - spécialité Eau et société	Diplôme	1
Master Eau - spécialité Eau ressource	Diplôme	1
Master électronique, télécommunications, géomatique spécialité information géographique	Diplôme	1
Master Gestion et traitement des eaux, des sols et des déchets	Diplôme	1
Master Hydropotech	Diplôme	1
Master ingénierie et gestion territoriales spécialité géomatique	Diplôme	1
Master Management durable eau énergie déchets	Diplôme	1
Master Management urbain et immobilier	Diplôme	1
Master MISE (Management et ingénierie des services à l'environnement)	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomarketing et stratégies territoriales des entreprises et des institutions publiques	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomatique	Diplôme	1
Master SGE (Sciences et génie de l'environnement) - spécialité SAGE (Systèmes aquatiques et gestion de l'eau)	Diplôme	1
Master systèmes, territoires, environnements, patrimoines spécialité système d'information géographique	Diplôme	1

Intitulé de la certification	Nature de la certification	Niveau
Titre ingénieur spécialité Sciences et technologies de l'eau	Titre professionnel	1
Titre pro Ingénieur Spécialité Traitement des eaux et nuisances	Titre professionnel	1

Annexe 2 (en attente de la finalisation des premiers CQP) - Formations certifiantes sanctionnées par un CQP de Branche

CQP ordonnanceur

CQP TMI

CQP OMI

Annexe 3 - Support d'entretien professionnel délivré par Opcalia

Support d'entretien professionnel délivré par Opcalia	
ENTRETIEN PROFESSIONNEL Grille d'entretien	
	
Date de l'entretien : ____ / ____ / ____	
Nature de l'entretien :	
<input type="checkbox"/> Entretien périodique (au minimum tous les deux ans) <input type="checkbox"/> Entretien proposé au (à la) salari(e) reprenant son activité (maternité, maladie...)	
Personne chargée de l'entretien :	
Nom : _____	
Prénom : _____	
Poste occupé : _____	
Lien hiérarchique avec le salarié : _____	
Salarié :	
Nom : _____	
Prénom : _____	
Date de naissance : _____	
Date d'entrée dans l'entreprise : _____	
Intitulé du poste actuel occupé : _____	
Date de prise du poste actuel occupé : _____	
Classification : _____	
Service : _____	
Responsable hiérarchique : _____	
Nature du contrat de travail : _____	

Gestion prévisionnelle des emplois des compétences Avenant n° 9 du 17 novembre 2008

[Étendu par arr. 24 nov. 2009, JO 2 déc. applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension]

Préambule

La Fédération Professionnelle des Entreprises, de l'eau, la FP2E, et les Organisations Syndicales ont décidé de compléter le dispositif relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la GPEC, tel que prévu par l'article L. 2241-4 du Code du travail.

Les deux parties conviennent d'engager des négociations et de mettre en oeuvre tous les moyens afin d'aboutir dans les six mois à la signature d'un accord GPEC de référence applicable à la Convention Collective Nationale de Branche.

Cet accord GPEC de référence définira les dispositifs généraux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par des dispositions conventionnelles définissant les engagements de la FP2E et les principes généraux de leur mise en oeuvre au sein des entreprises de la branche.

Le présent avenant constitue une première étape dans la mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de la Convention Collective Nationale des Entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 qui s'intégrera dans l'accord GPEC de référence précité.

Cet accord traite tout particulièrement des thèmes :

- spécifiques aux séniors, d'une part ;
- spécifiques aux inaptitudes au poste de travail, d'autre part.

Article 1 Dispositions spécifiques à l'attention des séniors

1.1 L'entretien de seconde partie de carrière

Les entreprises de la Branche s'engageront dans les 12 mois avec les Organisations syndicales à mettre en oeuvre les entretiens de deuxième partie de carrière :

Les points suivants seront abordés :

- Valorisation des compétences des salariés par un bilan de compétence (avec son accord) par utilisation du DIF avant entretien,
- Souhaits d'employabilité du salarié sur les postes, les besoins de formation, sur les possibilités d'aménagement de poste ou de durée du travail
- Réflexion de l'entreprise sur les postes, les actions de formation pour ces salariés, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise
- Formalisation écrite de l'employeur en réponse aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien un mois après celui-ci
- Si le salarié le souhaite, information sur les dispositifs relatifs à la retraite

Une attention particulière sera apportée afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière.

Les institutions représentatives du personnel seront informées des modalités de mise en oeuvre de ces entretiens. Un bilan de ces entretiens au niveau de la branche sera effectué chaque année pour déterminer les évolutions éventuelles de la mise en oeuvre de cet accord.

1.2 La formation

Les entreprises de la branche se doteront des moyens favorisant le maintien dans l'emploi des séniors.

Pour cela, la gestion des ressources humaines doit être effective tout au long de la vie professionnelle et permettre d'améliorer la sécurisation des parcours.

Pour répondre à ces exigences, les entreprises de la branche sont invitées à recueillir toutes les informations utiles, à une connaissance précise des compétences des séniors.

Ces informations seront notamment collectées à l'occasion de l'entretien dit de seconde partie de carrière.

A partir de l'ensemble des informations recueillies et des besoins en compétence des entreprises, les entreprises de la branche mettront en oeuvre à destination des séniors des dispositifs de formation adaptés tant pour une sécurisation professionnelle dans leur emploi que pour la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi, tels la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les périodes de professionnalisation.

En ce qui concerne la VAE, les entreprises de la branche sont appelées à assurer une information individuelle auprès de chacun des séniors sur ce dispositif par la remise d'un support ou, à défaut, par une information lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

Un bilan de la mise en oeuvre de la VAE et des périodes de professionnalisation à destination des séniors dans les entreprises de la branche sera réalisé dans les 2 ans de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

1.3 Le tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire est une exigence pour les entreprises ; l'expérience et les compétences des salariés sont bien sûr les conditions nécessaires pour permettre cette transmission des savoirs.

Les entreprises de la branche sont invitées à développer la pratique du tutorat dans l'entreprise dans les conditions

prévues par l'article 9 de l'accord de branche du 14 janvier 2005 sur la formation professionnelle. Le tutorat peut s'exercer à tout moment dans la vie professionnelle. Il peut cependant trouver un développement plus soutenu chez les séniors. Dans l'hypothèse ou une formation préalable du tuteur s'avère nécessaire pour l'exercice du tutorat, celle-ci sera organisée par l'entreprise.

1.4 Le temps partiel

Compte tenu de leurs contraintes d'organisation et afin de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail, l'évolution des capacités de chaque salarié, et les souhaits individuels d'aménagement du temps de travail, les entreprises de la branche s'engagent à rechercher les adaptations de leur organisation qui permettront la mise en œuvre de dispositifs de temps partiel de fin de carrière à durée du travail fixe et / ou évolutive.

Les entreprises s'engagent à proposer des dispositifs permettant de maintenir à un niveau temps complet, les cotisations retraite (retraite de base et retraites complémentaires ARRCO et AGIRC) de leurs salariés séniors passant en temps partiel.

Ces dispositifs préciseront :

- les conditions d'âge
- les conditions de passage en temps partiel
- les modalités de paiement du différentiel de cotisations salariales

Conformément à la réglementation, la mise en place effective du dispositif s'accompagnera de l'accord formel de chaque salarié senior concerné.

1.5 La préparation à la retraite

Au-delà des recommandations formulées par la branche professionnelle aux entreprises dans le cadre de la gestion de l'emploi des séniors, il est également nécessaire d'inciter les salariés à préparer leur retraite.

À ce titre, les entreprises accompagneront les salariés qui le souhaitent, en mettant en œuvre une ou plusieurs des actions suivantes :

- orientation et aide lors de la constitution du dossier retraite, notamment par mise en relation avec les organismes compétents selon la situation,
- proposition de formations de préparation à la retraite, formation pouvant s'intégrer dans le dispositif du DIF,
- information sur les dispositions relatives aux comptes épargne temps et des conditions de départ en retraite,
- information sur les possibilités de rachats de trimestres de cotisations et, le cas échéant, sur les dispositifs d'aide existants dans l'entreprise.
- information sur les évolutions réglementaires majeures.

Article 2 Dispositions spécifiques

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concernant différents thèmes, il a été convenu, au fur et à mesure de l'aboutissement des travaux entre les partenaires sociaux sur ces thèmes, de compléter l'accord GPEC de la Convention Collective Nationale des Entreprises des services d'eau et d'assainissement.

Les thèmes de cet accord sont les suivants :

- les dispositions à l'attention des séniors avec cinq sous-thèmes : l'entretien de seconde partie de carrière, la formation, le tutorat, le temps partiel, la préparation à la retraite ;
- la prévention et la gestion des inaptitudes au poste de travail.

Article 3 Dispositions spécifiques relatives à la prévention et la gestion des inaptitudes au poste de travail

Les partenaires sociaux ont identifiés deux axes concernant l'inaptitude au poste de travail :

- prévenir les inaptitudes
- gérer les inaptitudes.

Pour prévenir les inaptitudes, au-delà des dispositifs prévus dans les documents uniques d'analyse des risques et des démarches d'amélioration des conditions de travail, les entreprises porteront une attention particulière aux postes de travail pour lesquels certains indicateurs : fréquence des accidents de travail, des arrêts de travail, absentéisme,... font apparaître des risques d'inaptitude supérieurs à ceux constatés dans d'autres filières métiers telles qu'identifiées

dans la classification de la branche.

Pour gérer les inaptitudes, les entreprises mettent en oeuvre les suivis personnalisés de l'état de santé de leurs salariés afin d'anticiper les problématiques de maintien dans l'emploi pour raison de santé.

Ces dispositifs intégreront notamment :

- le soutien et l'encouragement à la réorientation professionnelle
- la formation afin de favoriser des déroulements de carrière sur plusieurs métiers,
- les aménagements de postes pour privilégier le maintien dans leur emploi de salariés exposés, à défaut, à une inaptitude.
- la priorité d'accès à certains postes pour des repositionnements de salariés inaptes.

Article 4 Prise d'effet

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Prévention des risques liés à l'amiante Accord du 1^{er} décembre 2010

[Non étendu, applicable au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Étant exposé :

Le présent accord collectif de branche a été négocié par les partenaires sociaux en application des dispositions de l'article R. 4412-98 du code du travail rendant obligatoire une formation à la sécurité pour tous les salariés exposés à l'amiante et de l'article R. 4412-100 du code du travail qui dispose que le contenu et les modalités de la formation sont précisés par une convention ou un accord collectif de branche étendu selon la nature de l'activité exercée.

Le présent accord vise à organiser les modalités des formations destinées au personnel d'encadrement et aux opérateurs susceptibles d'être exposés à la libération de fibres d'amiante à l'occasion d'interventions sur des canalisations en amiante ciment en extérieur.

Tant l'encadrement des entreprises que les représentants du personnel et en particulier les membres des CHSCT sont informés et formés sur les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Cet accord fait suite à une longue période de négociation au cours de laquelle les partenaires sociaux ont échangé de manière détaillée sur les formations déjà mises en place par les entreprises adhérentes, sur les obligations légales et sur la nécessaire adaptation de la formation aux conditions réelles de travail, de manière à ce que la formation mise en œuvre soit la plus pertinente possible pour le personnel des entreprises concernées.

Il a été convenu :

Article 1 Champ d'application

La formation concerne les travaux sur les canalisations en amiante-ciment en extérieur.

Cette formation s'inscrit dans le cadre de l'arrêté du 22 décembre 2009 en l'adaptant aux particularités des conditions de travail de la branche.

Article 2 Contenus différenciés de la formation

Deux dispositifs de formation sont envisagés : l'un pour l'encadrement (opérationnel ou technique), l'autre pour les opérateurs.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la formation de l'encadrement qui doit être sensibilisé aux

risques associés à la présence d'amiante et qui demeure responsable de la mise en œuvre des dispositions de sécurité sur les chantiers.

Les contenus de chacune de ces deux formations sont spécifiés à l'article 3 pour le personnel d'encadrement et à l'article 4 pour les opérateurs.

Le risque amiante dans la branche de la FP2E étant parfaitement défini et des mesures de prévention ayant déjà été prises, la formation sera conçue de manière opérationnelle notamment grâce à la réalisation d'une opération «in situ» dans les conditions réelles d'interventions sur canalisations en amiante-ciment.

Article 3 **Contenu de la formation pour les personnels d'encadrement**

3.1

Les prescriptions minimales de formation pour le personnel d'encadrement sont les suivantes

- connaître les caractéristiques et propriétés de l'amiante et ses effets sur la santé, notamment les effets cancérogènes et l'effet synergique du tabagisme ;
- connaître les exigences de la réglementation relative à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du risque amiante ; notamment protection des travailleurs, consultation des institutions représentatives du personnel et du médecin du travail, dispositions relatives à la surveillance médicale, à la traçabilité des expositions et à l'information personnelle des travailleurs, formation à la sécurité du personnel au poste de travail ;
- connaître les exigences réglementaires relatives à l'élimination des déchets amiantés ;
- connaître les dispositions pénales encourues par l'employeur en cas d'infraction à ses obligations de prévention des risques, santé et sécurité vis-à-vis des travailleurs.

3.2

Le programme d'une journée de formation sera le suivant

- *Introduction / tour de table : Durée : 30 mn*
- *Comprendre et appliquer les principes généraux de prévention : Durée : 40 mn*
- *Connaître les risques liés à l'amiante : Durée : 30 mn*

Examiner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et applications

Identifier les risques professionnels liés à l'amiante

- *Appréhender les principes de réparation et d'indemnisation des victimes de l'amiante : Durée : 30 mn*

Distinguer les dispositifs de reconnaissance d'incapacité

Comprendre la notion de responsabilité de l'employeur

- *Appliquer et faire appliquer la réglementation liée à l'amiante : Durée : 20 mn*

Repérer la réglementation amiante en vue de la protection de l'environnement et de la population

Appliquer et faire appliquer la réglementation relative à la sécurité, santé des travailleurs vis-à-vis de l'amiante

- *Préparer efficacement les interventions des opérateurs sur des réseaux en amiante-ciment en extérieur : Durée : 2 h 00*

Savoir reconnaître une canalisation en amiante ciment

Réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment

Préparer une opération sur des réseaux amiante-ciment en extérieur afin de déterminer les mesures de prévention le plus amont possible d'une intervention

- *Faire appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiante : Durée : 2 h 00*

Maîtriser et faire appliquer à son équipe le mode opératoire et les mesures de prévention pour les interventions sur canalisations en amiante-ciment

Gérer les déchets d'amiante sur un chantier

- *Évaluation des acquis (QCM) : Durée : 30 mn*

3.3

Les méthodes et modalités pédagogiques sont les suivantes

- *Présentation de diaporamas avec des phases actives de participation du groupe*
- *Réflexion collective sur le rôle de l'encadrement face à ce risque particulier*
- *Présentation des outillages utilisés (autorisés et interdits)*
- *Présentation des EPI préconisés*

-
- Exercices en sous-groupes sur :
la mise en œuvre du plan d'intervention
la mise en œuvre des consignes sur l'amiante (aménagement de la zone, habillage de l'opérateur, travaux sur canalisations, repli des déchets, nettoyage des EPI, déshabillage, sortie de la tranchée)
La participation au groupe de formation sera limitée à 12 personnes au maximum.
La séance de formation se terminera par une évaluation par l'intermédiaire d'un questionnaire à choix multiple.

3.4

Le recyclage sera effectué par demi-journée tous les trois ans

Le contenu de ce recyclage sera le suivant :

- Introduction / tour de table : Durée : 30 mn
- Rappel sur les risques liés à l'amiante : Durée : 15 mn
- Évolution de la réglementation : Durée : 1h00
- Rappel des mesures de prévention face au risque amiante : Durée : 1 h 00
(notamment par un échange de bonnes pratiques entre les participants)
- Exercice sur la préparation et la mise en œuvre d'un plan d'intervention : Durée : 45 mn
- Évaluation des acquis (QCM) : Durée : 30 mn

Article 4

Contenu de la formation pour les opérateurs

4.1

Les Prescriptions minimales de formation du personnel opérateur de chantier sont les suivantes

- connaître les caractéristiques et propriétés de l'amiante et ses effets sur la santé, notamment les effets cancérogènes et l'effet synergique du tabagisme ;
- connaître les exigences de la réglementation relative à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du risque amiante ; notamment protection des travailleurs, dispositions relatives à la surveillance médicale, à la fiche d'exposition et à l'attestation d'exposition qui doit lui être remise lorsqu'il quitte l'entreprise, information des travailleurs sur leurs droits individuels et collectifs, notamment droit de retrait en cas de danger grave et imminent, rôle des représentants du personnel et prérogatives de l'inspection du travail, élimination des déchets amiantés.

Dans cette perspective, la formation des opérateurs sera réalisée au cours d'une journée de formation dont une demi-journée sur un chantier école avec mise en situation réelle.

4.2

Le programme d'une journée de formation sera le suivant

- Introduction / tour de table Durée : 30 mn
- Comprendre et appliquer les principes généraux de prévention Durée : 20 mn
- Connaître les risques liés à l'amiante Durée : 30 mn

Examiner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et applications

Identifier les risques professionnels liés à l'amiante

- Appréhender la réglementation liée à l'amiante : Durée : 30 mn

Appréhender les principes de réparation et d'indemnisation des victimes de l'amiante

Repérer la réglementation amiante en vue de la protection de l'environnement, de la population et des travailleurs

- Adapter son comportement lors d'une intervention sur un réseau en amiante-ciment en extérieur : Durée : 1 h 40

Savoir reconnaître une canalisation en amiante ciment

Réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment

Appliquer le principe de précaution avant une intervention sur le réseau

- Appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiante : Durée : 3 h 00

S'équiper des EPI en vue d'une intervention sur un réseau en amiante-ciment

Gérer les déchets amiante sur un chantier

- Évaluation des acquis (QCM) : Durée : 30 mn

4.3

Les méthodes et modalités pédagogiques seront les suivantes

- Présentation de diaporamas avec des phases actives de participation avec le groupe
- Travaux Pratiques : mise en œuvre du mode opératoire et des mesures de prévention sur un chantier-école : 3 groupes de 3 salariés
- Aménagement de la zone d'intervention
- Habillage et déshabillage de chaque stagiaire
- Découpe d'une canalisation par un stagiaire par groupe
- Repli des déchets d'amiante
- Nettoyage des EPI

4.4

Le recyclage pour les opérateurs sera d'une demi-journée tous les trois ans et le contenu pédagogique du recyclage sera le suivant

- Introduction / tour de table : Durée : 30 mn
- Rappel sur les risques liés à l'amiante : Durée : 15 mn
- Évolution de la réglementation : Durée : 30 mn
- Rappel du mode opératoire et des mesures de prévention face au risque amiante : Durée : 1 h 00 (notamment par un échange de bonnes pratiques entre les participants)
- Exercice d'habillage et déshabillage en sous-groupe : Durée : 45 mn
- Évaluation des acquis (QCM) : Durée : 30 mn

Article 5

Évaluation des acquis en vue de la délivrance de l'attestation de formation

10 **Évaluation**

Les formations préalables et de recyclage comportent une évaluation portant sur la validation des acquis de la formation.

L'évaluation porte sur les aspects théoriques et pratiques.

L'évaluation comprend une évaluation réalisée à partir d'un questionnaire à choix multiple permettant d'évaluer le stagiaire sur :

- les risques pour la santé et les facteurs synergiques de risques ;
- la réglementation relative à la prévention des risques liés à l'amiante ;
- le mode opératoire ;
- les moyens de prévention et de protection ;
- la gestion des déchets.

20 **Attestation de formation**

Une attestation de formation est délivrée par l'organisme de formation au vu de l'évolution du stagiaire et de l'avis du formateur.

Cette attestation de formation précisera au minimum :

- les nom, prénom(s) et date de naissance du stagiaire ;
- la nature de la formation suivie (formation préalable, de premier recyclage ou de recyclage) ;
- la nature des activités : intervention sur une canalisation en amiante ciment en extérieur ;
- la catégorie de personnel pour laquelle le stagiaire a été formé (personnel d'encadrement ou opérateur) ;
- la date de délivrance et la période de validité pour laquelle l'attestation de formation est délivrée (3 années) ;
- le nom, la raison sociale et l'adresse de l'organisme de formation.

30 **Autorisation ou habilitation**

Au vu de l'attestation de formation, l'employeur délivre une autorisation ou habilitation à conduire ou réaliser des interventions sur canalisation en amiante ciment en extérieur, intégrée le cas échéant dans le « passeport formation ».

Article 6 **Prise d'effet**

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension qui est demandé unanimement par les signataires du présent accord de branche pris en application de l'article R. 4412-100 du code du travail.

Les partenaires sociaux sont en effet attentifs à ce que les nouvelles exigences en matière de formation sur le Risque Amianté soient diffusées largement auprès de toutes les sociétés, grandes et petites, de la branche, permettant ainsi à tous les salariés d'en recevoir le bénéfice.

Désignation de l'OPCO

Avenant n° 17 du 21 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE CGC ;

INTERCO CFDT.

Préambule

Conformément aux dispositions légales issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'agrément des organismes paritaires collecteurs agréés expirera au 1^{er} janvier 2019. Un nouvel agrément, sera pris au plus tard le 1^{er} avril 2019 sur le fondement de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, sous réserve de l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 1 de la convention collective nationale de la Branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement.

Article 2 **Désignation de l'opérateur de compétences dans la branche**

Par le présent avenant, les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre la collaboration avec Opcalia et de le désigner par conséquent comme OPCO de la Branche, pour assurer les missions définies :

- à l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au 1^{er} janvier 2019 ;
- au III. de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette désignation est subordonnée à l'agrément d'OPCALIA au 1^{er} janvier 2019 en tant qu'opérateur de compétences habilité à intervenir dans un périmètre cohérent intégrant les métiers de l'environnement.

Article 3 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier des services de l'opérateur de compétences quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par 1 de la convention collective nationale de la Branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement, quelle que soit leur taille.

Article 4

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties se sont mobilisées pour signer le présent avenant avant la fin 2018, et afin que la Branche soit une des entités fondatrice d'un nouvel OPCO. Elles expriment leur souhait d'être à même de signer l'accord collectif

constitutif de l'opérateur de compétences.

Article 5

Le champ d'application de cet avenant doit être l'ensemble du secteur tel que défini dans l'article 1 de la CCN, pour ce faire les parties signataires conviennent donc d'en demander l'extension.

Article 6

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les règles du code du travail.

Moyens du droit syndical dans la branche

Avenant n° 5 du 19 mai 2006

[Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.]

Étant exposé :

Le SPDE et les OSR se sont réunis les 16 janvier et 24 mars 2004 et, à ces occasions, ont évoqué, à l'initiative des OSR, les moyens du droit syndical dans la Branche.

Dans un premier temps ont été rappelées les dispositions contenues notamment dans les alinéas 4 et 6 de l'article 8.1.1.2 de la Convention Collective du 12 avril 2000 qui fixaient à :

- 175 heures par année civile, le crédit global d'heures accordé à chaque OSR.
- 15.000 F (quinze mille francs) la somme forfaitaire accordée chaque année à chacune des OSR permettant à celles-ci de couvrir une partie des frais liés au dialogue social de la Branche.

À l'issue des discussions s'en sont suivies, les OSR ont demandé que soit revalorisé le crédit d'heures annuel ainsi que le montant de leurs moyens financiers.

Le SPDE, soucieux de donner aux OSR des moyens accrus pour leur permettre de remplir leur pleinement leurs missions dans les meilleures conditions d'expertise, a accepté le principe d'une augmentation de ces deux postes au regard notamment de l'intensification des travaux de la commission paritaire (formation, référentiel métiers, mise à la retraite, emploi...).

Tel est l'objet du présent avenant.

Entre les parties, il est convenu et stipule ce qui suit :

Article 1 Crédit d'heures

Le crédit d'heures dont dispose chaque OSR est porté, à compter de l'exercice 2006, à 300 heures par année civile. Les OSR s'engagent à fournir les éléments nécessaires à la partie employeur afin d'en organiser le suivi.

Article 2 Aides financières

La somme forfaitaire accordée annuellement à chacune des OSR pour leur permettre de couvrir une partie des frais liés au dialogue social de la Branche est portée, à compter de l'exercice 2006, à 4.000 € (quatre mille euros). Le règlement de cette somme intervient au 1^{er} juillet de chaque année au titre de l'année en cours.

Article 3 Modalités de notification

Une copie de la lettre de notification de cet avenant à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi sera envoyée concomitamment en recommandé avec accusé réception aux Organisations Syndicales. À l'issue du délai de recours ouvert aux OSR, le SPDE demandera l'extension des présentes.

Épargne salariale

Accord du 1^{er} décembre 2009

[Étendu par arr. 16 août 2010, JO 27 août, applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Préambule

Le présent accord a pour objet le développement de la participation, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié dans la branche des entreprises de services d'eau et d'assainissement.

Dans la lignée de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation facultative et supplétive dans les

entreprises de la branche qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation à la date de l'adhésion au dit dispositif de participation, ou dans celles ne disposant ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise et incitent les entreprises de la branche qui n'en disposent pas à le mettre en place. À l'occasion de la mise en œuvre de ce régime, ils conviennent également de constituer un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), d'application facultative et supplétive, accessible à toutes les entreprises de la branche.

Article 1 **Participation aux résultats de l'entreprise**

1.1 **Champ d'application**

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, ou qui ne disposent ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise, peuvent mettre en place un régime de participation volontaire.

Le présent accord permet à ces employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation, sans devoir conclure un accord de participation dans leur entreprise. Ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalité de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Dans les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil des 50 salariés, le présent accord ne peut en aucun cas se substituer à une négociation d'un accord propre à l'entreprise.

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

1.2 **Formule de calcul**

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés selon la formule de référence légale, soit sur les bénéfices réalisés en France Métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, imposables et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres et retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

(Bénéfices net - 5 % capitaux propres) /2x (Masse salariale/Valeur Ajoutée)

Les bénéfices nets, les capitaux propres, la masse salariale et la valeur ajoutée sont définis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

1.3 **Bénéficiaires et Répartition de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)**

Tous les salariés justifiant de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.), ont vocation à bénéficier de la participation.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date de départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Dans les entreprises comprenant moins de cinquante salariés, le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (mentionné à l'article L121 du Code du Commerce), les présidents, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire bénéficient également de l'accord.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires, proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'Entreprise.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même Bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder le plafond réglementaire individuel lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du code du travail⁽¹⁾. Ce plafond ne peut

faire l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hausse, ni à la baisse.

(1) *Soit 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature de l'Accord.*

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des Bénéficiaires dont les droits acquis sont inférieurs à ce plafond réglementaire individuel.

Le versement d'un supplément de RSP, éventuellement décidé par l'employeur en application des dispositions légales ou réglementaires et des dispositions du présent accord, entre dans les plafonds ci-dessus et obéit aux mêmes règles de répartition.

Les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilées à des périodes de présence. La répartition de la RSP est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé au salarié s'il avait travaillé.

1.4 Modalités de gestion

En application des articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 l'Entreprise verse les sommes correspondant aux droits à participation avant le 1^{er} jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués.

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Disponibilité immédiate

Les bénéficiaires de l'Accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du Bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, conformément aux modalités décrites à l'article 1.5 ci-après.

L'Entreprise est par ailleurs autorisée à régler directement aux Bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (80 euros à la date du présent accord).

Affectation des droits

À défaut de demande de versement immédiat dans le délai de quinze jours précité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G.) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S.), affectées au choix du Bénéficiaire :

— aux Fonds Communs de Placement d'Entreprise (ci-après dénommer(s) «FCPE») prévus au sein du Plan d'Épargne Interentreprises des Entreprises de l'Eau.

Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan. Elles ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre, duquel ils sont attribués. Le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance d'un des événements cités à l'article 2.9, sauf nouvelles dispositions législatives à intervenir postérieurement à la date de signature du présent accord.

Exercice de l'option

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, et à défaut de demande de versement de tout ou partie des sommes correspondantes leur revenant, les Bénéficiaires pourront opter pour le ou les modes de placement exposé ci-avant. Pour ce faire, l'Entreprise remettra ou adressera à chaque Bénéficiaire concerné un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

À défaut de réponse du Bénéficiaire dans le délai prévu par le bulletin susvisé, la quote-part de participation lui revenant sera affectée au FCPE «Impact ISR Monétaire».

1.5 Information collective et individuelle

Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc....).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut à chaque salarié, un rapport préalablement certifié par le commissaire aux comptes de l'entreprise et comportant notamment les éléments servant de base de calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

En outre, tout salarié bénéficiaire, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoit, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la Réserve Spéciale de Participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant de la CSG et de la CRDS,
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- le régime fiscal applicable.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition, prévues par l'accord.

Chaque Bénéficiaire doit être informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Cette information peut lui être adressée à tout moment à compter de la détermination du montant de ses droits individuels.

Cette information sera effectuée auprès de chaque Bénéficiaire par le biais du bulletin d'option. En application de l'article R. 3324-21-1 du code du travail, le Bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi du bulletin d'option (date figurant sur ledit bulletin). Le délai de 15 jours laissé au Bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

Cas du départ du Bénéficiaire

Lorsque le Bénéficiaire titulaire de droits quitte l'Entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'Entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles,

de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci,

de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE et lorsque le Bénéficiaire qui a quitté l'Entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 7^e de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au Fonds de Réserve pour les Retraites.

1.6

Notification de l'adhésion à la DDTEFP et dénonciation

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation et l'adhésion au PEI ci-après sont tenues de notifier à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnel dont elles relèvent l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord dans leur entreprise.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur d'un accord de participation dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-10 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application de l'article 1-1 du présent accord.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DDTE.

1.7

Règlement des litiges concernant l'application de l'accord de participation

En cas de litige individuel ou collectif concernant l'application en entreprise de l'accord de participation prévu ci-dessus, la commission sociale paritaire de branche peut être saisie. À défaut de solution provenant des membres de la Commission, le différend sera porté devant les juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 2

Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)

2.1

Champ d'application

Peuvent adhérer au présent Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Services d'Eau et d'Assainissement, sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PEI prévues ci-après.

Les entreprises qui adhèrent au présent PEI en informeront la commission sociale paritaire de la branche.

2.2

Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises visées à l'article 2-1 ci-dessus, y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises, dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend moins de 50 salariés.

Cette ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le Plan. Tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice au cours duquel le versement est effectué et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite pourront continuer à effectuer des versements au Plan, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement éventuellement prévu dans l'entreprise.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement au titre de la dernière période d'activité intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intérêtement au PEI.

2.3

Adhésion

L'Adhésion de l'entreprise au PEI se fait par une notification expresse de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion précisant les modalités d'engagement, dûment signé par le Représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de la Fédération Professionnelle des entreprises de l'Eau et du teneur de registre du Plan.

Les entreprises qui adhèrent au présent PEI diffuseront une note d'information à destination du personnel.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement.

Lorsque l'entreprise vient de sortir du champ d'application prévu au présent article, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du Code du travail.

La sortie du champ de l'accord ne constituant pas un cas de déblocage anticipé, cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des épargnants vers un ou plusieurs autres plans d'épargne salariale.

Lorsque ce transfert n'est pas réalisable, les avoirs sont maintenus dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés pour chacun des épargnants concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

2.4

Alimentation du P.E.I.

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au P.E.I. peut être alimenté par les sommes provenant :

— des versements volontaires, y compris la prime d'intéressement si elle existe, plafonnés à 25 % de la rémunération brute annuelle s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est dirigeant, de ses pensions de retraites annuelles brutes s'il est retraité ou 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée ou pour les conjoints collaborateurs ou associés.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire.

Ils peuvent par ailleurs effectuer en cours d'année des versements :

— des sommes issues de l'intéressement s'il existe :

Conformément aux articles L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail, les primes d'intéressement versées au Plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale⁽²⁾.

(2) *Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu sans condition d'affection.*

Les anciens salariés de l'Entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'Entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai ci-après.

L'intéressement versé au Plan par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

— des sommes issues de la réserve spéciale de participation,

Les anciens salariés de l'Entreprise peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de la participation intervient après leur départ de l'Entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai légal

La participation versée au Plan par un salarié ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

— des versements complémentaires de l'employeur (abondement) selon les modalités définies à l'article 2-5 ci-après,

— du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collective) qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

2.5 Modalités de l'abondement recommandé

L'aide de l'Entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des Épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord recommandent aux entreprises de compléter les versements du salarié par un abondement.

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire.

L'abondement est collectif. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction. L'abondement porte sur les versements volontaires, y compris la prime d'intéressement si elle existe.

L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement retenues doivent être communiquées au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année précédente.

L'abondement peut être renouvelé par tacite reconduction annuellement. Il peut être modifié ou supprimé chaque année par l'employeur qui en informe l'organisme gestionnaire et les salariés.

L'entreprise peut choisir un taux d'abondement différent par type de versement dans les limites du plafond légal.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à retenir une formule à taux dégressif d'abondement en retenant deux ou plusieurs tranches de versement volontaire comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, il opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par Épargnant application parmi les options suivantes :

Taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %

Plafond applicable : 100, 250, 500, 1 000, 1 500, 2 000, 2 300 euros, 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale

Conformément à l'article R. 3332-11 du code du travail, l'abondement sera versé en même temps que le versement de l'Épargnant ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

Par année civile et par Épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur⁽³⁾.

(3) *Soit 8 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale (2744,64 euros en 2009) ou plafond majoré conformément à l'article L. 3332-11 du Code du travail à la date de signature du Plan.*

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.

2.6 Organisme de gestion et supports d'investissement

La FP2E, après concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord décide de confier la tenue de compte conservation des parts des FCPE à Natixis Interépargne dont le siège social est 30 avenue Pierre Mendès-France à Paris 13^{ème}.

La gestion financière des FCPE désignés ci-dessous est assurée par la Société de gestion Natixis Asset Management, dont le siège social est 21 Quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13, ci-après dénommé le Gestionnaire, conformément au règlement des dits Fonds Communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des Fonds Communs sont déposés chez Caceis Bank, dont le siège social est 1-3 Place Valhubert, 75013 Paris.

Tous les 3 ans, à compter de la désignation, les parties signataires du présent accord procéderont à un réexamen des conditions de gestion.

Les sommes versées au P.E.I. sont employées en totalité à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises, selon le choix du bénéficiaire.

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des FCPE gérés par Natixis Asset Management :

- FCPE «Impact ISR dynamique»
- FCPE «Impact ISR équilibre»
- FCPE «Impact ISF rendement solidaire»
- FCPE «Impact ISR oblig euro»
- FCPE «Impact ISR monétaire»

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le FCPE «Impact ISR sécurité».

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille sont annexés au présent accord.

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des Fonds Communs désigné ci-dessus dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur versement.

Les revenus des portefeuilles constitués en application du Plan seront obligatoirement réemployés dans le Plan. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

Les Épargnants pourront individuellement décider de modifier leur choix de placement, à tout moment, pour tout ou partie de leurs avoirs, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, entre les FCPE désignés ci-dessus.

Cette opération s'effectue en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'Épargnant, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation.

2.7 Information collective et individuelle

Information collective

Les salariés sont informés du présent P.E.I. de branche par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.)

Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, lors de l'adhésion au P.E.I. et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale

Par ailleurs, toute acquisition de parts au nom des salariés donne lieu à la remise à chaque épargnant d'un relevé d'opération distinct du bulletin de salaire et comprenant :

— un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et tantièmes de parts acquis et le montant total d'acquisition.

L'épargnant reçoit en outre chaque année un relevé de la situation de son compte. Pour ce faire, l'épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresses. S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au 7^e de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans à la date de signature du présent règlement). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant

ainsi obtenu au Fonds de Réserve pour les Retraites.

Tout Épargnant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

Suite à son départ, l'Épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Épargnant au titre du Plan.

2.8 Frais de gestion

Les droits d'entrée ou commissions de souscription sont à la charge de l'entreprise.

Les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ du salarié. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Les frais de gestion financière des FCPE sont à la charge des fonds, selon les dispositions prévues par le règlement de chacun d'entre eux.

2.9

Déblocage des sommes

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'Épargnant ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du dernier jour du cinquième mois de l'exercice d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'Épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites sur son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Exceptionnellement et conformément aux articles R. 3332-28 et R. 3324-22 du code du travail, les droits des Épargnants deviendront exigibles ou négociables avant l'expiration du délai visé ci-dessus, lors de la survenance de l'un des événements suivants :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'Épargnant ;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'Épargnant ;
- d) Invalidité de l'Épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^e et 3^e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'Épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'Épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- f) Rupture du contrat de travail, Cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, Fin du mandat social, Perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'Épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'Épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'Épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du plan d'épargne interentreprises ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée par l'Épargnant dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait génératrice, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée à l'Épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'Épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'Épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le Plan, est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'Épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de six mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

2.10

Dépôt du règlement du P.E.I. auprès des services centraux du Ministre chargé du travail

Le présent règlement et l'intégralité de ses annexes feront l'objet d'un dépôt conjoint dans les conditions définies aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail, tant auprès des services du ministre chargé du travail qu'au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord et ses annexes entreront en vigueur à compter de son dépôt auprès des services centraux du Ministère du travail.

Article 3

Structure de surveillance et de suivi

3.1

Conseil de surveillance du P.E.I.

Conformément aux dispositions du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fonds commun de placement désigné à l'article 2-6 ci-dessus.

Le conseil de surveillance est composé conformément aux dispositions légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

3.2

Suivi de l'accord au niveau de la branche

La Commission sociale paritaire de branche sera informée sur la base d'un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Article 4

Sécurisation juridique

Les entreprises qui décident d'appliquer l'article I sur la participation et/ou l'article 2 sur le P.E.I. ne peuvent déroger aux dispositions prévues par le présent accord.

Article 5

Extension et prise d'effet du présent accord

Après signature par les parties du présent accord la FP2E demandera son extension au Ministère chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives. Cet accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension

Annexe 1 - Critères de choix et notices d'information des fonds communs de placement d'entreprise

FCPE «Impact ISR Dynamique»

L'objectif de ce fonds est la recherche d'une rentabilité élevée tout en limitant les écarts importants de la valeur de part.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion offensive.

L'allocation de ce portefeuille, investi sur les marchés européens, est composée principalement d'actions et dans une

moindre mesure d'obligations et de placements monétaires.

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les Entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE «Impact ISR Équilibre»

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion équilibrée.

L'allocation de ce portefeuille, investi sur les marchés européens, repose sur une répartition homogène entre les actions d'une part et les obligations et placements monétaires d'autre part.

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les Entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE «Impact ISR Rendement Solidaire»

L'objectif de ce fonds est la recherche d'une rentabilité élevée, tout en limitant les écarts importants de la valeur de part.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion prudente obéissant à des critères solidaires.

L'allocation de ce portefeuille, investi sur les marchés européens, est composée principalement d'obligations et de placements monétaires et dans une moindre mesure d'actions. Il est par ailleurs investi entre 5 et 10 % en titres de l'économie solidaire.

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les Entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE «Impact ISR Oblig Euro»

Le FCPE «Impact ISR Oblig Euro», classé «Obligations et autres titres de créances libellés en euros», est un FCPE nourricier du FCP maître «Natixis Impact Aggregate Euro», également classé dans la catégorie «Obligations et autres titres de créances libellés en euros».

L'objectif de Natixis Impact Aggregate Euro est d'offrir une performance nette de frais de gestion supérieure à celle générée par le Lehman Euro Aggregate, 500 MM.

L'indice Lehman Euro Aggregate 500 MM est composé de titres obligataires émis en euros dont les émissions ont un encours supérieur à 500 millions d'euros et dont la notation minimum est BBB - dans l'échelle de l'agence de notation Standard & Poor's et l'agence de notation Fitch et Baa3 dans l'échelle Moody's (Investment grade). Exclusivement à taux fixe, les émissions ont une durée de vie restante à courir supérieure à 1 an. La nationalité de l'émetteur n'est pas un critère discriminant.

Cet indice est publié par Lehman Brothers. Il est disponible sur le site Internet www.lehman.com

FCPE «Impact ISR Monétaire»

L'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération constante proche de celle du marché monétaire au jour le jour.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part et de la sécurité pour leur épargne.

L'allocation de ce portefeuille est composée presque exclusivement de supports monétaires.

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les Entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

Annexe 2 - Prestations de tenues de comptes prises en charge par l'entreprise

Conformément aux articles 322-86 et suivants du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise signe avec le teneur de compte conservateur de parts une convention de tenue de compte pour l'ensemble des Épargnants.

Cette convention fixe les modalités d'exécution des prestations de Natixis Inter épargne et précise le montant des frais dus par l'entreprise et les Épargnants.

Conformément aux dispositions de la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 sur l'épargne salariale, l'aide minimale de l'Entreprise consiste dans la prise en charge obligatoire par l'Entreprise des prestations de tenue de compte conservation suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- une modification annuelle de choix de placement ;

-
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article R. 3332-16 du code du travail ;
 - l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas de déblocage anticipé prévus aux articles R. 3324-22 et suivants et R. 3334-4 et suivants du code du travail, à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié ;
 - l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

Diversité dans l'entreprise

Accord du 2 mars 2010

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011]

Article 1 Objet de l'accord

Les dispositions du présent accord qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non discrimination et l'égalité de traitement. Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Article 2 Mobilisation des acteurs

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein des entreprises de la branche,
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination,
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées,
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations,
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée,

Article 3 Domaines d'actions

La promotion de la diversité dans les entreprises de la branche passe par la mise en œuvre d'actions dans les domaines suivants :

1 Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise, et ainsi mobiliser l'ensemble des acteurs.

2 Sensibilisation de l'ensemble des salariés

Il est essentiel que les entreprises de la branche adoptent une démarche de communication auprès de l'ensemble des lignes hiérarchiques et des salariés, visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement dans l'entreprise.

3 Instances de veille

Au niveau de la branche, au moins une fois par an, la diversité et les questions qui s'y rapportent sont à l'ordre du jour de la Commission Sociale Paritaire de la branche.

Cette Commission suivra la situation dans la branche en matière de diversité à partir d'indicateurs qu'elle mettra en place.

La branche recensera et diffusera auprès des différentes entreprises de la branche les bonnes pratiques relatives à la diversité, et leur apportera lorsqu'elles le souhaiteront son appui en matière de mise en œuvre du présent accord.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.

— Lorsque la taille et l'organisation des entreprises le permettent, un «correspondant égalité des chances» pourra être désigné par l'employeur.

Il aura pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes auprès de l'ensemble des salariés.

— Dans toutes les entreprises, le thème de la diversité sera abordé une fois par an à l'occasion d'une réunion du Comité d'Entreprise, ou à défaut avec les délégués du personnel ou la DUP.

Lorsqu'il n'existe aucune de ces représentations du personnel, le thème de la diversité pourra faire l'objet d'une communication auprès des salariés.

Article 4 **Formation**

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières.

Article 5 **Recrutement**

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

À capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du Comité d'Entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ou de la DUP, est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

Article 6 **Déroulement de carrière**

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et les réalisations professionnelles.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Article 7 **Extension et prise d'effet du présent accord**

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E demandera son extension au Ministre chargé du Travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert au organisations syndicales représentatives.

Cet accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

CPPNI ET CPNE

Avenant n° 16 du 7 mars 2018

[Étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv., applicable au lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

INTERCO CFDT ;

CGT FDSP.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des Branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque Branche doit mettre en place par le biais d'un accord une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ci-après désignée CPPNI (article L. 2232-9 nouveau du Code du Travail).

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche, qui était jusqu'alors commune à la Commission Sociale Paritaire puisse fonctionner de façon distincte.

Afin de développer et répondre à la modernisation du dialogue social, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'avoir un interlocuteur référent par organisation syndicale.

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent leur volonté commune que la Branche soit demain plus ambitieuse sur les enjeux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences ; la relance des travaux de l'Observatoire des métiers, le maintien dans l'emploi des seniors et l'insertion dans l'emploi des jeunes notamment par l'alternance doivent devenir des priorités de la future CPNE.

Les représentants des employeurs, tout en partageant ces objectifs, rappellent que la Branche ne peut se substituer aux politiques propres de chacune des entreprises la composant.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, I du Code du Travail, les signataires du présent avenant entendent mettre en place une CPPNI dans la Branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement.

La CPPNI des Entreprises des services d'eau et d'assainissement vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la Commission Sociale Paritaire de la Branche, ci-après désignée CSP, ainsi qu'à la commission d'interprétation, visée à l'article 11 de la Convention Collective Nationale de Branche, article qui de ce fait est annulé.

La CCPNI est constituée de 4 représentants de chacune des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Branche et des représentants des entreprises adhérentes à la Convention Collective Nationale de Branche.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce notamment les missions suivantes :

- représenter la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- mener les négociations au niveau de la Branche et définir son calendrier de négociation,
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ; particulièrement à travers la GPEC,
- exercer une veille permanente sur les évolutions socio-économiques, réglementaires et des modes de gouvernance du secteur professionnel pour alimenter le rapport de Branche,

-
- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail,
 - établir un rapport annuel d'activité intégrant notamment la liste de tous les accords d'entreprise reçus dans la période, qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprenant entre autre un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
 - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires
 - du repos quotidien et des jours fériés
 - des congés payés et autres congés
 - du compte épargne temps

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@fp2e.org).

Par ailleurs, la CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel.

La CPPNI reprend toutes les missions précédemment assurées par la CSP ainsi que toutes missions proposées par la majorité des Organisations Syndicales Représentatives et validées par les représentants des entreprises adhérentes.

Article 3 Fonctionnement de la CPPNI

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, chaque Organisation Syndicale Représentative dispose d'une voix quelque soient ses membres présents ou représentés pour exprimer sa position, sauf texte contraire. Chaque Organisation Syndicale Représentative pourra se faire représenter par une autre dûment mandatée, en cas d'absence de ses représentants.

La CPPNI se réunit au moins trois fois sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir, établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FP2E, qui en définit les moyens.

Chaque Organisation Syndicale Représentative désigne, au sein de sa représentation, un interlocuteur référent parmi ses quatre représentants.

Le tableau en annexe liste l'ensemble des sujets concernés, et précise la répartition des rôles entre CPNE, CPPNI et SPP (Section Paritaire Professionnelles) de la Branche.

Article 4 Avis d'interprétation

Soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de ladite Convention Collective.

Les avis sont pris sur la base d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Ces avis seront mis en ligne sur le site internet de la FP2E.

Article 5 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

5.1

La CPNE est mise en place au sein de la Branche. Elle exerce ses compétences notamment dans le domaine de l'emploi et la Formation Professionnelle.

La répartition proposée dans le tableau en annexe entérine donc le rôle de la CPNE comme instance politique décisionnaire de la Branche sur les questions relatives notamment à l'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, l'alternance et la formation, en lien avec le travail de contribution de la SPP.

5.2 Rôle de la CPNE

La CPNE a notamment pour missions à titre principal :

— L'observation des filières, des métiers et des qualifications de la Branche :

3 Définir le programme de travail annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche permettant notamment de mesurer l'évolution qualitative et quantitative des filières et des métiers (volumes et flux) et les besoins en qualification qu'en découlent.

3 Analyser les résultats de ce programme de travail et définir les modalités de sa communication auprès des entreprises de la Branche.

— La définition des priorités de formation relevant de la Branche :

3 Formuler, en lien avec les travaux de l'Observatoire, les projets éventuels de créations de formations certifiantes devant répondre à des problématiques de compétences de Branche.

3 Formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation.

— La gestion des fonds mutualisés :

3 Définir et, le cas échéant, faire évoluer la répartition par dispositif des poids financiers et des forfaits figurant dans l'accord formation.

3 Informer l'organisme collecteur de Branche des priorités de la Branche par dispositif ainsi que des modes de traitement et d'arbitrage éventuels.

3 S'assurer de la bonne mise en œuvre par la section paritaire professionnelle (SPP) des orientations prioritaires de Branche dans l'utilisation des fonds mutualisés au niveau de l'organisme collecteur de la Branche.

— La gestion des relations avec notamment les instances en charge de la formation professionnelle :

3 Examiner, en lien avec les instances relevant du ministère de l'Education nationale ou du ministère du Travail, l'évolution et/ou la création des nouveaux diplômes et titres et en mesurer l'impact sur la formation dans la Branche.

Celles-ci pourront être étendues à toutes missions proposées par la majorité des Organisations Syndicales Représentatives et validées par les représentants des entreprises adhérentes.

5.3 Composition de la CPNE

Cette Commission Paritaire est constituée de 4 représentants de chacune des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Branche et de représentants des entreprises adhérentes à la CCNB. La désignation des 4 représentants de chaque Organisation Syndicale devra se faire à raison de 2 représentants siégeant au sein de la CPPNI de la Branche et des 2 représentants siégeant au sein de la SPP de la Branche.

5.4 Fonctionnement de la CPNE

La CPNE se réunit au moins deux fois par an sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des Organisations salariales ou patronales composant la Commission paritaire.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre les collèges employeurs et salariés.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la FP2E qui en définit les moyens.

Article 6 Les moyens affectés au droit syndical dans la branche

Pour tenir compte des évolutions prévues dans les dispositifs de gestion du dialogue social au sein de la Branche, telles que rappelées au préambule du présent avenant, les partenaires sociaux de la Branche ont convenu de revoir les moyens affectés au droit syndical dans ladite Branche tels qu'ils ont été définis à l'article 8.1.1.2 de la Convention Collective Nationale de la Branche du 12 avril 2000, et dans l'avenant n° 5 à ladite Convention.

Dans un premier temps, ont été rappelées les dispositions contenues dans les trois premiers alinéas de l'article 8.1.1.2 de la Convention Collective Nationale de la Branche relatives, notamment, à la prise en charge par l'employeur du temps passé lors des réunions à l'initiative de la Branche (CPPNI, CPNE et SPP) ainsi que celui consacré à la préparation de ces réunions, qui restent applicables dans leur intégralité, sous réserve du passage de 4 à 6 salariés désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux de la Branche ont convenu de revoir les dispositions relatives aux crédits d'heures accordées à chaque Organisation Syndicale Représentative, et définies à l'article 1 de l'avenant n°

5 à la Convention Collective Nationale de la Branche.

À ce titre, ledit article, est abrogé et remplacé par le texte suivant : «Le crédit d'heures dont dispose chaque Organisation Syndicale Représentative est porté, à compter de l'exercice 2018 à 600 heures par année civile et une protection pour les représentants de la Branche est instauré conformément aux dispositions du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Article 7

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Le champ d'application de cet avenant doit être l'ensemble du secteur tel que défini dans l'article 1 de la CCN, pour ce faire les parties signataires conviennent donc d'en demander l'extension.

Article 9

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les règles du code du travail.

Annexe

Tableau de répartition des rôles entre SPP, CPNE et CPPNI

	Stratégie GPEC / Prospective / emploi				
	Observatoire métiers Avec	Projets di- vers (EDEC...)	Bilans alter- nance / plan d'actions	Emploi des Jeunes et maintien dans	Démarche certification (suivi CQP, création certifications)
SP	Contributeur	C	C	C	C
CPNE	Décisionnaire	D	D	C	D
CPPNI	Informée	I	I	C	I

	Mise en œuvre de la politique formation						
	Information / consomma- tion des fonds	Taux de prise en charge présence	Taux de prise en charge non	Soutien CFA	Fonds évalua- tion forma- tion	Fonds ingé- nierie	Demandes sur-mutuali- sation
SP	C	C	C	C	C	C	C
CPNE	D	D	D	D	D	D	D
CPPNI	I	I	I	I	I	I	I

	Accords de Branche et impact sur convention collective
	Négo / Modification des accords
SP	
CPNE	C
CPPNI	D

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 18 mai 2020

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 20

juin 2020 et pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E ;

FDEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

FDEA CFE-CGC.

Préambule

Au regard de l'évolution des services d'eau et d'assainissement, les entreprises de l'eau et de l'assainissement doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises qui permettent de contribuer à la réalisation de cet objectif.

À partir des éléments de diagnostic figurant à l'article 5 ci-dessous, les signataires sont convenus de la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la Branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la Branche, et, d'autre part, de développer la politique de la Branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la Branche et partagent le constat selon lequel les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

I. Dispositions relatives à l'accord

Article 1 Entreprises concernées

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises définies à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement en date du 12 avril 2000.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

Article 2 Notification et dépôt

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord et à la demande de son extension auprès du Ministère du Travail.

Article 3 Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux, au sein de la CPPNI de la Branche.

Article 4 Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

II. Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Article 5 Eléments de diagnostic

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers de la Branche a été réalisé par l'Observatoire prospectif des métiers en 2010. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en octobre 2018.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la Branche sont moins importants que les écarts relevés tous secteurs confondus.

L'enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la Branche fait ressortir que les écarts globaux sont de 1 % en faveur des hommes, l'écart ajusté incluant un contrôle économique des différents facteurs s'étendant à 5 % en faveur des hommes.

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la Branche reste stable, aux alentours de 23 % soit nettement en deçà du niveau observé dans l'ensemble de l'économie (49 %) en lien avec la nature de nos activités.

De plus, l'accès des femmes à la formation est nettement inférieur à celui des hommes (42 % contre 59 %) compte tenu de l'impact des actions de formation à la sécurité.

Par ailleurs, les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers de la Branche ont démontré que celle-ci souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de certains de ces métiers, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter sur ces métiers en tension.

III. Mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action au sein de la branche

Article 6 Définition des actions à mener

Lors des réunions de la CPPNI de la Branche qui se sont tenues les 10 octobre 2018 et 31 janvier 2019, les membres de la commission ont établi ensemble les items destinés à nourrir l'action de la Branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le tableau en annexe 1 énumère l'ensemble de ces items, classifiés selon les domaines suivants :

- 3 Promotion de la mixité**
- 3 Recrutement Formation**
- 3 Maternité**
- 3 Égalité salariale**
- 3 Évolution de carrière**
- 3 Articulation vie professionnelle et vie personnelle**
- 3 Autres domaines**

Pour donner un caractère concret aux actions décidées par la Branche, les membres de la CPPNI ont souhaité que soient définis chaque année, à l'occasion de la présentation du bilan social de la Branche de l'année N, les items à traiter prioritairement, parmi ceux visés dans le tableau en annexe.

Un suivi des données visées dans les items prioritaires, visés ci-dessus, sera effectué, à l'occasion de la présentation du bilan social de l'année N + 1.

Pour l'année 2020, les organisations syndicales représentatives de la Branche ont convenu de choisir parmi les items du tableau en annexe 1, les objectifs prioritaires suivants :

- 1. Égalité salariale :** «s'engager à ce que le % d'augmentation du salaire moyen (hors EVP) des femmes ne soit pas inférieur à celui des hommes pour une même catégorie d'emplois et s'assurer de l'absence de discriminations en matière salariale à l'embauche et en cours de carrière.»
- 2. Évolution de carrière :** «exclusion de la situation de famille des salarié(e)s, ou de leur absence en raison d'un congé maternité/adoption, lors des décisions d'évolution professionnelle. Par ailleurs, une attention particulière est portée aux périodes de congés parentaux, au regard du suivi des évolutions professionnelles».»
- 3. Autres domaines :** «adapter l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre».»

Article 7

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan global du présent accord, au terme de la 4^{ème} et dernière année de sa mise en vigueur.

Annexe 1 : Items proposés en vue d'un accord de Branche

Promotion de la mixité	Recrutement	Formation	Maternité	Egalité salariale	Evolution de carrière	Articulation vie professionnelle et vie personnelle	Autres domaines
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer les relations locales écoles/entreprises avec les établissements dont les formations répondent aux besoins en valorisant la féminisation des métiers. ▪ Favoriser la communication sur les réussites individuelles des femmes. ▪ Recensement et analyse des postes d'encadrement présentant un fort déséquilibre entre H/F. ▪ Valoriser l'ensemble des métiers de la Branche auprès du public féminin. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attention particulière dans la rédaction d'offres d'emplois et lors des entretiens pour ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe ou à l'âge. Augmenter la proportion de femmes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Politique de la DRH visant à la féminisation du recrutement des cadres. ▪ Fixation d'un objectif de % de recrutement de femmes, à l'échéance de 2020, égal ou supérieur au % de femmes dans l'effectif à la fin de l'exercice précédent. ▪ Suivi annuel de ces indicateurs à l'occasion du bilan social de la Branche. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faciliter l'accès des femmes à la formation : ▪ Veiller à ce que des critères discriminants tels que le sexe ou encore le handicap, n'interfèrent pas dans la détermination des actions de formation. ▪ Proposition aux salariées femmes de plans d'action notamment en matière de formation professionnelle pour exercer un poste traditionnellement masculin. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rappel du principe de non-discrimination durant le congé maternité et à l'issue de celui-ci. ▪ Organisation d'entretiens de parentalité avec le/la RRH avant le départ en congé, ainsi qu'au retour de ce dernier, afin d'en établir les modalités et faciliter le retour au travail. ▪ Lorsque le poste de travail le permet, faciliter la mise en place du télétravail aux femmes enceintes. ▪ Favoriser le retour à l'emploi des salarié(e)s après une interruption professionnelle de longue durée, telle la maternité, en les préservant de tout impact négatif en terme professionnel. ▪ A l'issu du congé maternité ou adoption, leur rémunération sera réévaluée au minimum, en fonction des augmentations de rémunération dont les autres salarié(e)s de la même catégorie professionnelle ont bénéficié, durant la période de congés des salarié(e)s concerné(e)s. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'engager à ce que le % d'augmentation du salaire moyen (hors E.V.P.) des femmes ne soit pas inférieur à celui des hommes pour une même catégorie d'emplois. ▪ Exclusion de la situation de famille des salarié(e)s ou de leur absence en raison d'un congé maternité/adoption. Par ailleurs, une attention particulière est portée aux périodes de congés parentaux, au regard du suivi des évolutions professionnelles. ▪ Suivi annuel de cet indicateur à l'occasion du bilan social de la Branche. ▪ S'assurer de l'absence de discrimination en matière salariale à l'embauche et en cours de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectivité des décisions d'évolution professionnelle : ▪ Ces décisions sont fondées sur les compétences et performances professionnelles des salarié(e)s. ▪ Exclusion de la situation de famille des salarié(e)s ou de leur absence en raison d'un congé maternité/adoption. Par ailleurs, une attention particulière est portée aux périodes de congés parentaux, au regard du suivi des évolutions professionnelles. ▪ Développer des parcours d'évolution et développer les passerelles vers les postes de management. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser l'exercice équilibré de la responsabilité familiale et de l'activité professionnelle : ▪ Etude de toutes demandes d'adaptation des modalités d'organisation du travail et d'aménagement d'horaires. ▪ Absences autorisées pour les salarié(e)s ayant des responsabilités parentales lors des rentrées scolaires jusqu'à la 6^{ème} inclusive, selon les modalités prévues par les entreprises. ▪ Congés de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisés sous forme d'un complément de salaire sur présentation du décompte de la sécurité sociale. ▪ Maintien de l'accès à l'intranet et à la messagerie professionnelle pendant l'absence des salarié(e)s (si cela est souhaité par les salariés). ▪ Prise en compte du Statut d'Aidants familiaux. ▪ Reconnaissance d'un droit à la déconnection. ▪ Développement du télétravail pour les emplois le permettant. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser le Personnel et le management aux risques de discrimination de genre et déconstruire les stéréotypes. ▪ Participer à la lutte contre le sexisme. ▪ Adapter l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre.

Annexe 2 : Suivi des objectifs

Objectifs prioritaires : année 2020

1- Égalité salariale, recrutement et égalité en cours de carrière

1.1- Le % de femmes augmentées, par groupe, ne peut être inférieur au nombre d'hommes augmentés

	Nombre de Femmes	Nombre de femmes augmentées	% de femmes augmentées	Nombre d'hommes	Nombre d'hommes augmentés	% d'hommes augmentés
Groupe 1						
Groupe 2						
Groupe 3						
Groupe 4						
Groupe 5						
Groupe 6						
Groupe 7						
Groupe 8						
Total						

1.2- Absence de discrimination

1.2.1 À l'embauche : le pourcentage de femmes recrutées ne peut être inférieur au pourcentage de femmes dans l'effectif de la branche

1.2.2 En cours de carrière : les entreprises de la branche s'engagent à traiter les revendications liées à un risque de discrimination salarial entre les femmes et les hommes dans un délai de quatre mois

2- Évolution de carrière

Exclusion du motif d'absence en raison d'un congé maternité/adoption lors des processus d'augmentation salariale

Pourcentage de salariées de retour de congé de maternité

Le pourcentage de salariées de retour de congé de maternité ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris, doit être égal à 100 %. (ETAM, Cadres),

Conditions de reprise de l'activité à l'issue d'un congé parental

Il est rappelé qu'un entretien professionnel doit intervenir au retour d'un congé parental d'éducation portant sur les conditions de reprise de l'activité, les perspectives d'évolution professionnelle et les besoins éventuels d'action de formation ou d'adaptation.

3- Autres domaines : Adapter l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre

Le rapport annuel des délégataires (RAD) doit ajouter un "item" relatif à l'adaptation de l'environnement de travail améliorant les conditions de travail des femmes.

⇒ Une circulaire sera établie par la Branche à destination des entreprises pour la prise en compte de ce nouvel item dès le RAD de 2020.

Métiers exposés aux risques ergonomiques

Accord du 13 juin 2024

[Étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 7 sept., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP2E.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC ;

INTERCO CFDT.

Étant exposé :

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, notamment son article 17.

Vu le décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (F.I.P.U) et au compte professionnel de prévention.

Vu le décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Vu la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2000, notamment des articles 7.2 et 8.3, et ses Avenants n° 7 - Classifications et filières et n° 22 sur les salaires.

Préambule

Après de premières discussions lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des services d'eau et d'assainissement, les partenaires sociaux se sont rencontrés en vue d'examiner, en application de l'article L. 4163-2-1 du code du travail, la liste des métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Les parties signataires rappellent d'une part, que ces risques professionnels, dits «ergonomiques», sont principalement les manutentions manuelles de charge mentionnées à l'article R. 4541-2 du code du travail, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques, et le travail de nuit ou en équipes successives mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Elles rappellent d'autre part, que les listes de métiers et d'activités définies ont pour objet de permettre aux entreprises adhérentes de bénéficier, en priorité, des financements accordés par le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU), rattaché à la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), en vue, notamment, de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques et leurs actions de formation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration continue de l'activité en faveur des salariés qui y sont exposés.

Ceci étant rappelé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1 Liste des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques

Sur la base de la classification des métiers de l'avenant n° 7 à la Convention Collective Nationale susvisée, la liste des métiers potentiellement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit :

Métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail				
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)	Travail de nuit (1 h entre 24 h et 5 h) : 120 nuits/an	Travail en équipes successives alternantes : 50 nuits/an
Agent réseaux	Exposé	Exposé	Exposé	Non exposé	Exposé
Technicien réseaux	Exposé	Exposé	Exposé	Non exposé	Exposé
Agent production	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé
Technicien production	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé
Agent support aux interventions (exemple magasinier)	Exposé	Exposé	Non exposé	Exposé	Non exposé
Agent de maintenance	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé
Technicien de maintenance	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé

Article 2

Liste des activités particulièrement exposées aux risques ergonomiques sur site de production et d'activité

Sur la base de la classification des métiers de l'avenant n° 7 à la Convention Collective Nationale susvisée, la liste des activités particulièrement exposées aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit:

Activités particulièrement exposées aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail				
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)	Travail de nuit (1 h entre 24 h et 5 h) : 120 nuits/an	Travail en équipes successives alternantes : 50 nuits/an
Agent réseaux	oui	oui	oui	non	oui
Technicien réseaux	oui	oui	oui	non	oui
Agent production	oui	oui	oui	oui	oui
Technicien production	oui	oui	oui	oui	oui
Agent support aux interventions (exemple magasinier)	oui	oui	non	oui	non
Agent de maintenance	oui	oui	oui	oui	oui
Technicien de maintenance	oui	oui	oui	oui	oui

Article 3 Suivi de l'accord

Il est créé une commission ayant pour objet le suivi du présent accord au titre des financements obtenus auprès du FIPU, celle-ci aura pour missions l'identification des actions mises en œuvre au sein de la branche, la définition des indicateurs de suivi et l'analyse de leurs évolutions.

La commission se réunit selon les besoins et au moins 1 fois par an, elle est composée de représentants désignés par les organisations syndicales et patronales signataires de l'accord, et est co-présidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Cette commission pourra recevoir, dans le cadre d'un commun accord avec les deux coprésidents, un appui technique des experts de la commission santé-sécurité de la FP2E. Elle rend compte du résultat du suivi, une fois par an à la CPPNI de la branche.

Article 4 Extension et prise d'effet du présent accord

Le présent accord, conclu pour une durée de cinq ans, entrera en vigueur dès sa signature.

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E en demandera son extension au Ministre du travail, de la santé et des solidarités au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.