

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2147

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 23 du 10 juin 2025 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635338

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635338

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 02:50

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 9	•
Article 11	•
Article 10	•
Article 8	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 5	•
Article 4	•
Article 3	•
Article 7	•
Article 6	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Avenant : Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications	•
Article	•
Article	•
Avenant : Annexe III - Classement des diplômes de l'éducation nationale. Annexe III du 12 avril 2000	•
Article	•
Avenant : Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles Annexe IV du 12 avril 2000	•
Article	•
Article	•
Avenant : Accord du 23 février 2004 portant procès-verbal de la commission de conciliation	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 7 du 26 mars 2008 relatif à la classification des emplois	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Avenant : Avenant n° 9 du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Avenant : Accord du 1er décembre 2009 relatif à la participation et à l'épargne salariale	•

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 2 mars 2010 relatif à la diversité dans l'entreprise •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Accord du 1er décembre 2010 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Avenant : Adhésion par lettre du 30 mars 2011 du syndicat FO à l'accord sur la prévention des risques liés à l'amiante •

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle •

Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•

Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et de la CPNE •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 13 juin 2024 relatif à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant salaires : Annexe I du 12 avril 2000 •

Article	•
---------	---

Avenant salaires : Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires •

Article	•
---------	---

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1) •

Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux •

Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant salaires : Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012

Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant salaires : Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014

Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017

Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant salaires : Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019

Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant salaires : Avenant n° 19 du 10 décembre 2020 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant salaires : Avenant n° 20 du 17 décembre 2021 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant salaires : Avenant n° 21 du 4 juillet 2022 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Article		•
---------	-------	---

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Avenant salaires : Avenant n° 22 du 14 mars 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000

ART.
12

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 (1)

- les demandes de revendication 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 accusé de réception ;
- 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.

(1) Article étendu sous réserve du libre exercice du droit de grève tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle de la portée de ce droit (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

NOTA

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 (1) 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 3 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 3 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.

Fait à Paris, le 12 avril 2000.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

NOTA

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 réserver 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 (1).

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* (2) 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.

A 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 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 oeuvre 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.

9.3.2.1. 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'élaboration du plan de formation.

(1) Article étendu :

- sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés s'organise pour partie hors du temps de travail étant précisé que les formations correspondantes doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit ;

- sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er)

ART. 11

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 de 1 mois suivant la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

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 prise dans celle-ci par rapport à la nature du poste qu'il occupait dans l'entreprise au moment de cette invention.

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 II, art. 2.1) prend toute sa dimension.

Les entreprises s'engagent à en assurer 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 leur (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 minimum de la branche par groupe de classification. A 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 et 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 5 ans.

8.1.1.2. Les moyens du droit syndical dans la branche.

Les organisations syndicales pourront désigner les salariés appelés à participer aux négociations à raison de 4 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 X et XI 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 F (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 lettre recommandée avec accusé de réception (1).

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 (2).

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 12 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'oeuvres 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⁽³⁾ 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 équivalant 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 1 000 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 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, comportant des établissements distincts, sont créés des comités d'établissements 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 8 jours avant la date prévue pour la séance. Le CCE se réunit une 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⁽⁴⁾.

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 applicables 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 (5).

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 12 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 à 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 une 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 (6).

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.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 412-16 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 422-5 du code du travail duquel il résulte que les délégués du personnel assurent conjointement avec le chef d'entreprise le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement en l'absence de comité d'entreprise (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(3) Mot exclu de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er)

(4) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 423-1 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 236-10 et L. 434-10 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

ART. 1er

La présente convention règle en France, y compris les DOM-*TOM* (1), 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, 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 adhèreraient.

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 ou 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.

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

NOTA

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 cadre 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 classification 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). (1)

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 (2).

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 (3).

2.2.4.1. Contrat à durée déterminée d'usage (4).

Il s'agit d'une forme de contrat à durée déterminée pour lequel 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. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Outre les dispositions prévues ci-après au chapitre 4.4 de la présente convention collective relative aux rémunérations, 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. Egalité 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 de 1 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 main propre 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 de 1 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 et V : 2 mois

Groupes VI, VII et VIII : 3 mois

2.4.2. Le licenciement.

2.4.2.1. Durée de préavis (5).

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 de 1 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 classifications :

Groupes I, II, III, IV et V : 2 mois

Groupes VI, VII et 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 (5).

2.4.3.2. Mise à la retraite (6).

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. Indemnité de licenciement.

Les salariés licenciés comptant au moins 2 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 de mois par année de présence depuis l'embauche ;
- entre 6 et 10 ans inclus, à 3/10 de mois par année de présence comprise dans cette tranche ;
- à partir de 11 ans, à 5/10 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 de mois de salaire par année de présence, augmenté de 1/15 de mois de salaire par année de présence au-delà de 10 ans.

2.4.4.3. Indemnité de départ à la retraite (7).

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 (8)

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention peuvent être confrontées à des cessations ou à des transferts de leurs contrats alors même qu'elles y ont affecté 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, alinéa 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, alinéa 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 concerné 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 30 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 oeuvre la procédure.

(1) Article étendu :

- *s'agissant des mentions du contrat de travail, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail ;*
- *s'agissant de la mise en place du temps partiel modulé, sous réserve que les clauses obligatoires prévues à l'article L. 212-4-6 du code du travail soient précisées par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise ;*
- *s'agissant du temps partiel pour raisons familiales, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-7 du code du travail, en vertu duquel le contrat de travail doit préciser la ou les périodes travaillées (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-1 du code du travail, duquel il résulte que le contrat de travail doit préciser si le poste de travail est au nombre de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1-1 du code du travail, les contrats à durée déterminée d'usage et les contrats saisonniers relevant du droit commun des contrats à durée déterminée (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(4) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 122-14-13 et L. 122-6 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000,

art. 1er).

(6) Article étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(7) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(8) L'arrêté du 28 décembre 2000 portant extension de la convention collective, en tant qu'il étend le point 2 de l'article 2.5, a été annulé par décision du Conseil d'Etat du 30 avril 2003 (n°230804).

NOTA

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 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 jours de repos hebdomadaires et de congés que les autres salariés. Il leur sera attribué en outre 2 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 (1).

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

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 (2).

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 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 6 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 5 jours, pourra être étendue jusqu'à 6 jours.

5.3.3. Modulation : répartition des horaires sur tout ou partie de l'année (3).

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 (4) 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 (5).

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 (6).

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 (7).

5.3.3.4. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation (8).

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 sa 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.

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

5.3.3.7. Horaires individualisés (9).

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 (10).

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 oeuvre 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. art. 2.2.2 de la présente convention collective).

Dans la limite de la durée légale applicable, le pourcentage d'heures complémentaires peut atteindre 1/3 de la durée convenue contractuellement (11).

*Dans ce cas, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/ 10e de la durée contractuelle donnera lieu à une majoration salariale de 25 % * (12).

5.3.6. Temps de travail des cadres.

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux cadres tels qu'il 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. [art. 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 oeuvre 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. art. 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 du 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 (13).

5.3.6.3. Autres cadres (14).

Les salariés de cette catégorie sont ceux qui ne peuvent être rattachés à aucune des deux catégories précédentes (cf. art. 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 les actes d'administration et de gestion courante ;

-autonomie affirmée dans l'organisation du travail ;

-fonction de représentation vis-à-vis de clientèle ;

-mobilité importante dans l'exercice des fonctions.

Leur durée de travail est fixée par des conventions de forfait annuel en jours, telles 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 sujétion 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.

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 F 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. Intervention 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 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.

Le travail du 1er 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.

(1) Alinéa étendu-s'agissant de la définition des heures supplémentaires-sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-5 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation et les modalités de recours au travail temporaire prévues à l'article L. 212-8 du code du travail soient fixées au niveau de l'entreprise (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(4) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail en vertu duquel le délai de prévenance des changements d'horaires est de sept jours ouvrés (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(5) Phrase étendue sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les contreparties accordées au salarié à la réduction du délai de prévenance conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail en vertu duquel constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuées des heures correspondant aux congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(7) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5, alinéa 7, du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(8) Article étendu sous réserve que soit précisé au niveau de l'entreprise le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, tel que prévu à l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

4.1. Principe

La présente convention collective définit un système de classification comportant 8 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 oeuvre 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).

A 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 5 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.

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

4.4. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

*Pour une même qualification et (1) 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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

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 oeuvre 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 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 :
 - 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 8 groupes de classifications mis en oeuvre.

3.2. Mise en oeuvre

3.2.1. Principes de mise en oeuvre.

La classification est mise en oeuvre 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 8 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 oeuvre. 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 oeuvre de la classification et dans un délai maximum de 2 ans, l'employeur en dresse un bilan au comité d'entreprise (ou aux 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. Evolution 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 des 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 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.

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.

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 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 à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.

3.3.5. 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. Eventuellement, 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 à une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.

3.3.6. 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 ;
- 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 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.

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 oeuvre.

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 oeuvre 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'Etat ;
- diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et instituts d'études politiques ;
- 3e cycle des universités ;
- doctorat d'Etat ou équivalent.

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

Le titulaire a 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'entière 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.

3.4. Eléments caractérisant la notion de cadre

Sont positionnés dans la catégorie 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 de plusieurs diplômes correspondant aux niveaux 1 ou 2 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 oeuvre 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.

7.1. Maternité

7.1.1. Absences pendant la grossesse.

A 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 de 1 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⁽¹⁾.

7.1.2. Congé de maternité (2).

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 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 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 2 semaines supplémentaires avant la date présumée de l'accouchement et de 4 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 2 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 (3).

b) Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, une absence de plus de 3 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 auxdits salariés, d'une part, et à l'employeur, d'autre part.

Les garanties souscrites au titre de ce régime de prévoyance concerneront au minimum les risques décès et invalidité.

Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la sécurité sociale est assujéti à une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise et au respect d'un délai de carence de 3 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 1er mois d'indisponibilité ;

-90 % du salaire net pendant le 2e mois d'indisponibilité ;

-80 % du salaire net pendant le 3e mois d'indisponibilité.

A partir de 3 ans d'ancienneté, les indemnisations seront les suivantes :

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

-90 % du salaire net pendant les 2 mois suivants.

A partir de 5 ans d'ancienneté, les indemnisations 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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

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 12 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 (1).

Pour les salariés à temps partiel, le principe de calcul au prorata sera mis en oeuvre, dans le respect de l'égalité de traitement des différentes catégories (2).

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 1er mai au 31 octobre (3).

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 (4).

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 de 1 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'absence 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 pour 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 (5).

6.2.1. Congés pour événements familiaux (6).

Des autorisations d'absence exceptionnelle payées, non déductibles des congés, sont accordées 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 (7).

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 6 mois et maximale de 11 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 (8).

Ce congé, non rémunéré, pourra être accordé aux salariés qui en font la demande pour une durée de 1 an, renouvelable une fois. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu. A 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail qui assimile à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail et de l'article L. 223-2 qui prévoit un décompte des congés en jours ouvrables (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du code du travail, qui attribue 2 jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail quelle que soit la durée du travail des salariés (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8, alinéa 2, du code du travail qui prévoit l'attribution d'un congé de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des troisième et quatrième alinéas de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(5) Article étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 122-20-1 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(6) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(7) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

(8) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-16, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 23 du 10 juin 2025 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

ART. 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 1er 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 % [1]	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 % [2]
Différentiel : 14,06 points					
[1] En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
[2] Le cumul de 60,38 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

ART.
1er

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

(En euros.)

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

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
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.

ART.
5

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

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

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.

SECTION 3

Avenant : Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications

Source officielle Légifrance

ART.

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 classants dans les différents groupes.

Les caractéristiques des critères classants 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 et expérience nécessaire : ensemble des acquis fondamentaux et professionnels à mettre en oeuvre pour la réalisation d'un travail donné ; maîtrise requise dans la mise en oeuvre d'une fonction opératoire.

		CRITÈRES			
GROUPE		Complexe technicité	Autonomie/Initiative	Responsabilité (sur les hommes et/ou les résultats)	Connaissance (expérience nécessaire)
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 III)
	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).
II	Définition	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.
	Faits observables	Travail de classement selon un mode déterminé. Rédaction de courrier simple selon des normes établies. Prise de rendez-vous. Lecture de compteurs.	Enregistrement de documents selon un mode opératoire, selon des moyens matériels nécessaires à l'exécution des Classement ou archivage en appliquant les règles appropriées (classement alphabétique, par date, etc.). Est contrôlé régulièrement.	Le travail est contrôlé régulièrement.	Connaissances professionnelles. Connaissance des logiciels de traitement de texte - tableur. Connaissance des méthodes (classement). Conduite ou maniement de petits engins de chantier.
III	Définition	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	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

			faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus.		d'un métier bien déterminée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Entretien et/ ou interventions sur des installations de nature diverse, parfois complexe	S'organise lui-même et prend les initiatives nécessaires (manoeuvre de vannes, mise hors eau).	S'assure du bon fonctionnement des installations dont il a la charge, mais son activité est contrôlée périodiquement par un supérieur hiérarchique.	Expérience de l'exploitation des services de distribution d'eau et connaissances en électricité, mécanique, hydraulique.
IV	Définition	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 professionnels 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 complétée sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.	Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, alliant 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
	Faits observables	Assure la mise en place et le dépannage des équipements électriques, automatiques, mécaniques et hydrauliques. Assure la programmation des automates.	Est libre d'organiser son travail à partir des consignes ou directives générales.	Est responsable du bon fonctionnement des installations et des relations avec les mairies et les abonnés avec l'appui d'un supérieur.	Savoir théorique et pratique.
V	Définition	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.	Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Eventuellement 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.
	Faits observables	Gère des réseaux importants et complexes. Déecte des dysfonctionnements. Vérifie la conformité des branchements.	Interprète des données reçues et prend les décisions rapides sur la conduite à tenir selon des méthodologies convenues.	Est responsable des mesures à prendre pour prévenir ou pallier des dysfonctionnements, optimiser les réseaux, garantir la qualité des résultats.	Connaissances professionnelles multiples permettant d'avoir une excellente maîtrise technique. Culture générale permettant une bonne approche économique.
VI	Définition	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'équipages, généralement par l'intermédiaire de	Le salarié est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité ses subordonnés et des résultats obtenus.	Le salarié est entièrement 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

		responsables de groupes précédents.			équivalentes à celle 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.
	Faits observables	Un très haut niveau d'expertise permet d'assurer la maîtrise d'installations complexes et une bonne coordination de cycle de production.	Autonomie complète en matière d'organisation, notamment en vue d'améliorer le fonctionnement du service.	Responsabilité très étendue par rapport à la mise en oeuvre 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.	Connaissances fondamentales acquises dans des établissements d'enseignement supérieur et expériences pratiques variées. Capacité à dominer l'imprevu.
VII	Définition	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.	Fonctions englobant 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 pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et les méthodes à mettre en oeuvre.	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 oeuvre 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'Etat ; - diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et instituts d'études politiques, 2ème cycle des universités, doctorat d'Etat ou équivalent. Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée. Le salarié a 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 spécification, sont classées

					par assimilation dans ce groupe.
VIII	Définition	Fonctions correspondant à l'entière responsabilité du bon fonctionnement : -soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou inter-connexions 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 unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.	Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées les autres précédent complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée. Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.

SECTION 4

Avenant : Annexe III - Classement des diplômes de l'éducation nationale. Annexe III du 12 avril 2000

Source officielle Légifrance

ART.

Niveau 6 : brevet des collèges (fin de 3e).

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 (Institut universitaire professionnel), DEUG.

Niveau 2 : licence, maîtrise, DECF.

Niveau 1 : DEA, DESS + toutes les grandes écoles.

SECTION 5

Avenant : Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles Annexe IV du 12 avril 2000

Source officielle Légifrance

ART. 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.

ART. 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.

SECTION 6

Avenant : Accord du 23 février 2004 portant procès-verbal de la commission de conciliation

Source officielle Légifrance

ART.

La commission s'est réunie le 12 décembre 2003 au siège du SPDE dans le cadre des dispositions de l'article 12 de la convention collective des entreprises de services d'eau et d'assainissement, à la demande du syndicat CFDT.

Etaient présents la CFDT, la CFTC, la fédération Force ouvrière, la CGC, la CGE et le SPDE.

Le syndicat CFDT porte à la connaissance des membres de la commission de conciliation la question de la classification dans la convention collective d'un agent d'une société filiale de la Compagnie générale des eaux.

Le syndicat CFDT considère que le changement de groupe de classification dont cet agent a fait l'objet n'est pas justifié compte tenu de l'absence de modification du contenu de son poste.

Le représentant de la CGE rappelle les principes et les mécanismes mis en oeuvre pour l'attribution aux salariés de l'entité Générale des eaux des différents groupes de la convention collective.

Il s'engage à regarder la situation particulière signalée par le syndicat CFDT.

17 h 30 : fin des débats de la réunion de la commission de conciliation.

Après analyse, la direction de Générale des eaux décide de répondre favorablement à la demande du syndicat CFDT.

Le représentant de la CFDT est informé oralement de cette décision le 3 février 2004 et les membres de la commission par courrier du SPDE en date du 24 février 2004.

Fait à Paris, le 23 février 2004.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 7 du 26 mars 2008 relatif à la classification des emplois

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 oeuvre au sein des entreprises.

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'activité 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 3 filières suivantes ont été déterminées :

- la filière Exploitation-technique ;
- la filière Clientèle ;
- la filière Support.

La définition de ces 3 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 Etudes.

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

- la sous-filière Relevé 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.

A l'intérieur de chaque sous-filière sont positionnés des emplois repères branche.

4 emplois repères branche (ERB) ont été définis.

Chacun des 4 emplois repères 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 oeuvre 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 oeuvre 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 retenue, 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 dites 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 dites et d'assistance, des activités managériales incluant la dimension hiérarchique.

2.2. Système organisationnel

Tableaux non reproduits-voir BO conventions collectives 2008-21

ART. 3

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 à 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 Cadre est positionné dans les groupes de qualification VI à VIII.

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 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.

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.

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 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 à 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. Eventuellement, 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 correctrices nécessaires ;
- d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant, 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 oeuvre.

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 oeuvre 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^e cycle des universités ;

— doctorat d'Etat ou équivalent.

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

Le titulaire a 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'entière 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 débiterait 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'emplois 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.

ART.

5

Après signature par les parties du présent avenant, la fédération professionnelle des entreprises de l'eau en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 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.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 9 du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Source officielle Légifrance

ART.

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 seniors, avec 5 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.

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 seconde partie de carrière :

Les points suivants seront abordés :

- valorisation des compétences des salariés par un bilan de compétences (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 1 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 seniors.

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 seniors.

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 seniors 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, telles 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 seniors 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 seniors dans les entreprises de la branche sera réalisé dans les 2 ans suivant 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](#) relatif à 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 seniors.

Dans l'hypothèse où 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 oeuvre de dispositifs de temps partiel de fin de carrière à durée de 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 seniors 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 seniors, il est également nécessaire d'inciter les salariés à préparer leur retraite.

A ce titre, les entreprises accompagneront les salariés qui le souhaitent, en mettant en oeuvre une ou plusieurs des actions suivantes :

- orientation et aide lors de la constitution du dossier retraite, notamment par la 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 rachat de trimestres de cotisations et, le cas échéant, sur les dispositifs d'aide existant dans l'entreprise ;
- information sur les évolutions réglementaires majeures.

ART.
2

Les partenaires sociaux ont identifié 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.

ART.
3

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 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.

ART.

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 6 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 seniors, d'une part ;
- spécifiques aux inaptitudes au poste de travail, d'autre part.

SECTION 9

Avenant : Accord du 1er décembre 2009 relatif à la participation et à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

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 est 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 :

$$(\text{Bénéfices nets} - 5\% \text{ capitaux propres}) / 2 \times (\text{Masse salariale} / \text{valeur ajoutée})$$

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 3 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 12 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 50 salariés, le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (mentionné à l'art. L. 121 du code de 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.

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 1er jour du 5e 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 15 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 € à la date du présent accord).

Affectation des droits

A défaut de demande de versement immédiat dans le délai de 15 jours précité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), affectées au choix du bénéficiaire aux fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommé « 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 5 ans à compter du 1er jour du 5e 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 exposés ci-avant. Pour ce faire, l'entreprise remettra ou adressera à chaque bénéficiaire concerné un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

A 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 suivant 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 de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale](#) (30 ans). A 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 professionnelle 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 oeuvre 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. A défaut de solution provenant des membres de la commission, le différend sera porté devant les juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

(1) Soit 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature de l'accord.

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 informent 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 12 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 intéressement 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 PEI

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI 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 (1).

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 collectif) 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 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 €, 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 (2).

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, Paris 13e.

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 dénommée le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés chez Caseis 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 PEI 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 15 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 PEI 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 PEI 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'adresse. 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 de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale](#) (30 ans à la date de signature du présent règlement). A 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. A 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 5e 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 2 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 1 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° et 3° 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 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, 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 6 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 PEI 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-greffe 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.

(1) 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'affectation.

(2) Soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (2 744,64 € en 2009) ou plafond majoré conformément à l'[article L. 3332-11 du code du travail](#) à la date de signature du plan.

ART.

3

3.1. Conseil de surveillance du PEI

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.

ART.

4

Les entreprises qui décident d'appliquer l'article 1er sur la participation et/ou l'article 2 sur le PEI ne peuvent déroger aux dispositions prévues par le présent accord.

ART.

5

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E demandera son extension au ministre 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 I

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 Equilibre »

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 restant 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 II

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 Natexis Inter Epargne 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.

ART.

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 d'application 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 audit 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.

A l'occasion de la mise en oeuvre 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.

Avenant : Accord du 2 mars 2010 relatif à la diversité dans l'entreprise

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, les partenaires sociaux de la branche affirment la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, 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.

Ils considèrent que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est une source de richesse pour le développement économique de l'entreprise ainsi qu'un facteur de cohésion sociale.

Ainsi ils ont arrêté les dispositions suivantes qui témoignent d'une volonté de lutter contre la discrimination, de promouvoir la diversité, de favoriser l'égalité des chances et de traitement.

ART.**1er**

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 mœurs, 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.

ART.**2**

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.

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.

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.

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.

A 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.

ART.
6

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.

ART.
7

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E demandera son extension au ministre 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.

Avenant : Accord du 1er décembre 2010 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

1er

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.

ART.

2

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.

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 minutes ;
- comprendre et appliquer les principes généraux de prévention, durée : 40 minutes ;
- connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes ;
- 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 minutes ;
- 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 minutes ;
- 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 heures ;
- 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 heures ;
- 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 minutes.

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 3 ans.

Le contenu de ce recyclage sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- rappel sur les risques liés à l'amiante, durée : 15 minutes ;
- évolution de la réglementation, durée : 1 heure ;
- rappel des mesures de prévention face au risque amiante (notamment par un échange de bonnes pratiques entre les participants), durée : 1 heure ;
- exercice sur la préparation et la mise en œuvre d'un plan d'intervention, durée : 45 minutes ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

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 minutes ;
- comprendre et appliquer les principes généraux de prévention, durée : 20 minutes ;
- connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes ;
- 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 minutes ;
- 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 heure 40 minutes ;
- 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 heures ;
- 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 minutes.

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 3 ans et le contenu pédagogique du recyclage sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- rappel sur les risques liés à l'amiante, durée : 15 minutes ;
- évolution de la réglementation, durée : 30 minutes ;
- rappel du mode opératoire et des mesures de prévention face au risque amiante (notamment par un échange de bonnes pratiques entre les participants), durée : 1 heure ;
- exercice d'habillage et déshabillage en sous-groupe, durée : 45 minutes ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

ART.
5

1° Evaluation :

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.

2° 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.

3° 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 ».

ART.
6

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 amiante 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.

SECTION 12

Avenant : Adhésion par lettre du 30 mars 2011 du syndicat FO à l'accord sur la prévention des risques liés à l'amiante

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 30 mars 2011.

L'union nationale FO des distributeurs d'eau, 91, rue Paulin, 33029 Bordeaux, à la FP2E, 83, avenue Foch, 75116 Paris.

Monsieur,

Par la présente, je vous confirme l'adhésion du syndicat FO à [l'accord de branche relatif à la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante](#).

Veuillez recevoir, Monsieur le président, mes salutations distinguées.

Le secrétaire.

Avenant : Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Par le présent accord, conclu en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif 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 ses cinq 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 de 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 de 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.

ART.

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.

ART.

1er

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'Etat ou les conseils régionaux.

ART.

2

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.

ART.
3

Le contrat de professionnalisation conclu au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à 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 à 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.

ART.
4

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.

ART.
5

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. A cet effet, elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement. [\(1\)](#)

Les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont tous les salariés, avec en priorité les salariés de niveaux 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 prioritairement 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'incapacité 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 annexes I et II 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.

(1) Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

ART.
6

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.

ART.
7

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.

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

A 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.

ART.
8

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.

ART.
9

L'acquisition d'une certification professionnelle, figurant aux annexes I et II 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 huit groupes de la convention collective.

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

ART.
10

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.

ART.
11

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 le 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 annexes I et II 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).

ART.
12

En lien avec les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications visé au titre III 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 II du présent accord.

ART.
13

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 III 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 de 1 an, à tout salarié ayant obtenu une certification figurant aux annexes I et II 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.

ART.
14

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.

A 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, en tant que de besoin, bénéficier d'une formation spécifique et des outils nécessaires à l'exercice de leur mission.

A 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.

ART.
15

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 refinançables auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), 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'Etat 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 refinançables auprès du FPSP, 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 FPSP ;
- les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que des projets d'ingénierie de certifications de branche (certificats de qualification professionnelle...).

ART.
16

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 formations 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.

ART.
17

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.

ART.
18

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'Etat.

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 CPF ;
- 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.

(1) L'article 18 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 et de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

ART.
19

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.

ART.
20

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.

ART.
21

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 I

Formations 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 nettoyage ou assainissement)	Titre professionnel	5
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
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 télémaintenance	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
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 (éco-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
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 hydroprotech	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

Titre ingénieur spécialité sciences et technologies de l'eau	Titre professionnel	1
Titre pro ingénieur spécialité traitement des eaux et nuisances	Titre professionnel	1

ART.

Annexe II
(En attente de la finalisation des premiers CQP)

Formations certifiantes sanctionnées par un CQP de branche

CQP « Ordonnanceur ».
CQP « TMI ».
CQP « OMI ».

Annexe III

Support d'entretien professionnel délivré par OPCALIA

Entretien professionnel Grille d'entretien	(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)
---	---

Date de l'entretien :

Nature de l'entretien :

Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).

Entretien proposé au (à la) salarié(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 :

Durée du travail :

Bilan de la période écoulée

Précédent entretien professionnel :

Date :

Nature de l'entretien :

Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).

Entretien proposé au (à la) salarié(e) reprenant son activité (maternité, maladie...).

Nom et fonction de la personne chargée de l'entretien :

Pas d'entretien professionnel réalisé.

Motif :

Formations suivies depuis le dernier entretien professionnel :

Intitulé	Date de début	Date de fin

Pas de formation suivie.

Motif :

Certifications acquises ou éléments de certifications acquis depuis le dernier entretien professionnel :

Intitulé	Modalités (VAE, formation...)	Date d'obtention

Pas de certification acquise depuis le dernier entretien.
Pas d'éléments de certification (modules) acquis par la formation ou par la VAE (validation partielle des acquis de l'expérience).
Autres actions menées depuis le dernier entretien professionnel (bilan de compétences, création d'entreprise, conseil en évolution professionnelle...) :

Intitulé	Date de début	Date de fin

Activité

Activités du salarié :

Faits marquants depuis le dernier entretien :

Intérêts/motivations :

Projet professionnel

Votre projet professionnel :

Atouts/freins :

Moyens à mobiliser dans le cadre de ce projet :

Action(s) envisagée(s) dans le cadre de ce projet :

	Intitulé	Date prévisionnelle	Modalités (hors temps de travail, sur temps de travail...)
Actions de formation			
Actions aboutissant à une certification ou éléments de certification (formation ou VAE)			
Autres actions (*)			
(*) Autres actions : bilan de compétences, mobilité interne, période de mise en situation professionnelle, coaching, conseil évaluation professionnelle, aide à la création/reprise d'entreprise, autres...			

Fait le , à
En double exemplaire, dont un est remis au (à la) salarié(e).

Signature de la personne chargée de l'entretien Signature du (de la) salarié(e)

Avenant : Avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et de la CPNE

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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 autres 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.

ART. 3

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 quels que 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 professionnelle) de la branche.

ART.
4

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.

ART.
5

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 :
 - 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 qui en découlent ;
 - 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 :
 - 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 ;
 - formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation ;
- la gestion des fonds mutualisés⁽¹⁾ :
 - définir et, le cas échéant, faire évoluer la répartition par dispositif des poids financiers et des forfaits figurant dans l'accord formation ;
 - informer l'organisme collecteur de branche des priorités de la branche par dispositif ainsi que des modes de traitement et d'arbitrage éventuels ;
 - 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 :
 - examiner, en lien avec les instances relevant du ministère de l'éducation 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 2 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.

*(1) Les dispositions de l'article 5.2 relatives à la gestion des fonds mutualisés par la CPNE sont étendues sous réserve des missions de l'opérateur de compétences prévues à l'article L. 6332-3 du code du travail et des attributions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences et de la section paritaire professionnelle telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-8 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle.
(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)*

ART.
6

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 1er 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. »

ART.
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.

ART.
8

Le champ d'application de cet avenant doit être l'ensemble du secteur tel que défini dans l'article 1er de la CCN, pour ce faire les parties signataires conviennent donc d'en demander l'extension.

ART.
9

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les règles du code du travail.

ART.

Annexe

Tableau de répartition des rôles entre SPP, CPNE et CPPNI

	Stratégie GPEC/Prospective/Emploi				
	Observatoire métiers avec comité de pilotage	Projets divers (EDEC...)	Bilans alternance/ plan d'actions	Emploi des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors	Démarche certification (suivi CQP, création certification branche...)
SPP	Contributeur	C	C	C	C
CPNE	Décisionnaire	D	D	C	D
CPPNI	Informée	I	I	C	I

	Mise en oeuvre de la politique formation						
	Information/ consommation des fonds de branche	Taux de prise en charge présents dans accord	Taux de prise en charge non présents accords	Soutien CFA	Fonds évaluation formation	Fonds ingénierie	Demandes sur- mutualisation
SPP	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
SPP	
CPNE	C
CPPNI	D

ART.

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 ([art. 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 :

Avenant : Accord du 13 juin 2024 relatif à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 (FIPU) 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.

ART. 1er

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° 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° 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

ART. 2 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° 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

ART. 3 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.

ART. 4 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.

ART. 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° 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.

Avenant salaires : Annexe I du 12 avril 2000

Source officielle Légifrance

ART.

(En francs) Groupe I : 93 500 F

Groupe II : 96 900 F

Groupe III : 103 300 F

Groupe IV : 109 800 F

Groupe V : 129 000 F

Groupe VI : 168 000 F

Groupe VII : 230 000 F

Groupe VIII : 272 000 F

Avenant salaires : Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

A l'issue de la présentation par le SPDE du rapport sur l'activité économique de la branche pour 2003-2004, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, afin de continuer à donner un caractère dynamique à l'évolution des minima de branche, de revaloriser ceux-ci de 2 % pour l'ensemble des groupes, soit de 1 à 8 inclus.

En conséquence, le tableau méthodologique élaboré dans l'avenant n° 3 a été complété, pour l'année 2005, et se présente désormais ainsi qu'il suit :

EVOLUTION DES PRIX EVOLUTION DES MINIMA DIFFERENTIEL

à la consommation de salaire

(hors tabac)

Année 2001 + 1,6 % Pour 2002 + 1,8 % + 0,2 %

Année 2002 + 2,1 % Pour 2003 + 2 % - 0,1 %

Année 2003 + 1,6 % Pour 2004 + 2 % + 0,4 %

Année 2004 + 1,9 % Pour 2005 + 2 % + 0,1 %

Global multiplicatif

+ 7,4 % + 8,0 % + 0,6 %

Les parties sont également convenues de revaloriser le montant de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 3 de la convention collective de + 2 %, portant en conséquence sa valeur à 9,03 par période de 24 heures.

Article 1er

Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 3 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

GROUPE EUROS

I 15 399

II 15 959

III 17 013

IV 18 084

V 21 182

VI 27 586

VII 37 768

VIII 44 666

Article 2 Compensation de l'astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 3 de la convention collective est désormais fixée à 9,03 par période de 24 heures.

Article 3 Information des organisations syndicales

A l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative du SPDE, en recommandé avec accusé de réception à toutes les organisations syndicales.

Article 4 Extension et prise d'effet du présent avenant

Après signature par les parties du présent avenant, le SPDE en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales.

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

Fait à Paris, le 5 septembre 2005.

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1)

Source officielle Légifrance

ART.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 alinéa 1 (devenu l'article L. 2241-9) qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 18 avril 2008, art. 1er).

Etant exposé :

A 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 de porter une attention particulière aux premiers groupes de classification, compte tenu de l'importante évolution du SMIC ces dernières années et de l'absence d'accord pour l'année 2006.

Les groupes I à III inclus sont ainsi revalorisés de + 5 % et ceux de IV à VIII de + 3,3 %.

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 %	Pour 2002	1,8 %	0,2 %
	Année 2002	2,1 %	Pour 2003	2,0 %	- 0,1 %
	Année 2003	1,6 %	Pour 2004	2,0 %	0,4 %
	Année 2004	1,9 %	Pour 2005	2,0 %	0,1 %
	Année 2005	1,6 %	Pour 2006	—	— 1,6 %
	Année 2006	1,5 %	Pour 2007	5 % (1)	3,5 %
GLOBAL		10,8 %		13,3 %	2,5 %
(1) Pour les groupes I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					

Les parties s'engagent, par ailleurs, à engager dès le mois de février 2008 la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2008.

Il a été convenu ce qui suit :

ART.
1

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à [l'article 1er de l'avenant n° 4 de la convention collective](#) sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE ANNUEL
I	16 169
II	16 757
III	17 864
IV	18 681
V	21 881
VI	28 496
VII	39 014
VIII	46 140

ART.
2

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 3,3 % et est désormais fixée à 9,33 € par période de 24 heures.

ART.
3

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.

ART.
4

A 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 de réception à toutes les organisations syndicales.

ART.
5

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 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 salaires : Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux

Source officielle Légifrance

ART.

A 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, notamment les 3 derniers mois de 2007, soit 2,53 %, hors tabac, sur l'année 2007 :

Les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 2,53 %.

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
2001	+ 1,6 %	2002	+ 1,8 %	+ 0,2 %
2002	+ 2,1 %	2003	+ 2 %	— 0,1 %
2003	+ 1,6 %	2004	+ 2 %	+ 0,4 %
2004	+ 1,9 %	2005	+ 2 %	+ 0,1 %
2005	+ 1,6 %	2006	—	— 1,6 %
2006	+ 1,5 %	2007	+ 5 % (*)	+ 3,5 %
2007	+ 2,53 %	2008	+ 2,53 %	0
Global	+ 13,6 %	Global	+ 16,1 %	+ 2,5 %
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.				

Il a été convenu ce qui suit :

ART.

1

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à [l'article 1er de l'avenant n° 6 de la convention collective](#) sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE
I	16 578
II	17 181
III	18 316
IV	19 154
V	22 435
VI	29 217
VII	40 001
VIII	47 307

ART.

2

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 2,53 % et est désormais fixée à 9,57 € par période de 24 heures.

ART.

3

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.

ART.

4

A 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 avis de réception à toutes les organisations syndicales.

ART.

5

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 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 salaires : Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Etant exposé :
A 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		Évolution des minima de salaires		Différentiel
Année	%	Année	%	%
2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
2002	+ 2,1	2003	+ 2	− 0,1
2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
2005	+ 1,6	2006	-	− 1,6
2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
2010	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
Cumulé	+ 17,6	Cumulé	+ 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.				

ART.
1er

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 :

(En euros.)

Groupe	Salaire minimum annuel
I	17 943
II	18 595
III	19 822
IV	20 730
V	24 281
VI	31 620
VII	43 293
VIII	51 199

ART.
2

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 € par période de 24 heures.

ART.
3

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.

ART.
4

A 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.

ART.
5

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 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 salaires : Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART.

Etant exposé :

A 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	%	Année	%	
	2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
	2002	+ 2,1	2003	+ 2	– 0,1
	2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
	2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
	2005	+ 1,6	2006	-	– 1,6
	2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
	2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
	2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
	2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
	2010	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
	2011	+ 2,40	2012	+ 3,90	+ 1,5
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.					

ART.

1er

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'[article 1er de l'avenant n° 12](#) de la convention collective sont désormais fixés, au présent [avenant n° 13](#), aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe	Salaire minimum annuel
I	18 642
II	19 320
III	20 595
IV	21 538
V	25 228
VI	32 853
VII	44 981
VIII	53 196

ART.

2

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 € par période de 24 heures.

ART.
3

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 hommes/femmes, 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.

ART.
4

A 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 avis réception à toutes les organisations syndicales.

ART.
5

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 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 salaires : Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014

Source officielle Légifrance

ART.

Etant exposé :

A 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	2002	+ 1,8	+ 0,2
	2002	+ 2,1	2003	+ 2	− 0,1
	2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
	2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
	2005	+ 1,6	2006	0	− 1,6
	2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
	2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
	2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
	2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
	2010	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
	2011	+ 2,40	2012	+ 3,90	+ 1,5
	2012	+ 1,20	2013	0	− 1,2
	2013	+ 0,6	2014	+ 2,2	+ 1,6
Global	+ 22,4		+ 33,4 (**)		+ 11
(*) En 2007 : pour les groupes I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
(**) Le cumul de 33,4 % ne concerne que les groupes I à III.					

ART.
1er

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'[article 1er de l'avenant n° 13](#) de la convention collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 14, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe	Salaire minimal
I	19 052
II	19 745
III	21 048
IV	22 012
V	25 783
VI	33 576
VII	45 970
VIII	54 366

Par ailleurs, la FP2E s'engage à débiter avant la fin du mois de janvier 2015 la négociation relative à la revalorisation de ces salaires minimaux 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.

ART.
2

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 € par période de 24 heures.

ART.
3

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.

ART.
4

A 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 avis de réception à toutes les organisations syndicales.

ART.
5

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 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 salaires : Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART.

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 1er 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		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	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
	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 %		+ 35,7 % (**)		+ 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.					

ART.
1er

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à [l'article 1er de l'avenant n° 14 de la convention collective](#) sont désormais fixés, au présent avenant n° 15, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe I	19 358
Groupe II	20 062
Groupe III	21 386
Groupe IV	22 365
Groupe V	26 197
Groupe VI	34 115
Groupe VII	46 708
Groupe VIII	55 239

ART.
2

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 € par période de 24 heures.

ART.
3

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.

ART.
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.

ART.
5

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

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 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 salaires : Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019

Source officielle Légifrance

ART.

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 1er 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 :

(En pourcentages.)

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
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 (**)
Différentiel			12,82		
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes					
(**) Le cumul de 39,5 % ne concerne que les groupes I à III.					

ART.
1er

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à [l'article 1er de l'avenant n° 14](#) de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

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

ART.
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.

ART.
3

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.

ART.
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.

ART.
5

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

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 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 salaires : Avenant n° 19 du 10 décembre 2020 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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 1er 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)			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 %
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 %	22,59 %	2015	0 %	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 % (**)
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.					

ART.
1er

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'[article 1er de l'avenant n° 18](#) de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En 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 €

ART.
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 13,51 € par période de 24 heures.

ART.
3

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.

ART.
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.

ART.
5

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

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

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Avenant salaires : Avenant n° 20 du 17 décembre 2021 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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 avenant 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 % ^[1]	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 % ^[2]
Différentiel 14,48 points					
[1] En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
[2] Le cumul de 42,30 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

ART.
1er

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1er de l'[avenant n° 19](#) de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

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

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
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.

ART.
5

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

Les dispositions des articles 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, avec un effet au 1er 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 salaires : Avenant n° 21 du 4 juillet 2022 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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 :

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 % ^[1]	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 % ^[2]
2021	+ 2,8 %	31,40 %	2022	+ 2,8 %	46,28 %
Différentiel 14,88 points					
[1] En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
[2] Le cumul de 42,30 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

**ART.
1er**

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'[article 1er](#) de l'avenant n° 20 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe I	20 852
Groupe II	21 611
Groupe III	23 036
Groupe IV	24 086
Groupe V	28 219
Groupe VI	36 748
Groupe VII	50 312
Groupe VIII	59 502

**ART.
2**

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.

**ART.
3**

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.

**ART.
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.

**ART.
5**

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

Les dispositions des articles 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, avec un effet au 1er 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 salaires : Avenant n° 22 du 14 mars 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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 % [2]
Différentiel 15,76 points					
[1] En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
[2] Le cumul de 54,91 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

ART. 1er Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 21 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

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

ART. 2 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.

ART. 3 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.

ART. 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.

ART. 5 Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

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

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.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).