

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT DU 12 AVRIL 2000

IDCC 2147

Brochure 3302

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 11/09/2025

Entreprises des services d'eau et d'assainissement

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 .....	3
Article 1er - Champ d'application .....	3
Article 2 - Le contrat de travail .....	3
Article 3 - Classification des emplois .....	6
Article 4 - La rémunération .....	10
Article 5 - La durée et l'organisation du temps de travail .....	10
Article 6 - Les congés .....	15
Article 7 - Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle .....	16
Article 8 - Dialogue social .....	16
Article 9 - La formation professionnelle et l'apprentissage .....	19
Article 10 - La propriété intellectuelle .....	20
Article 11 - La commission d'interprétation .....	20
Article 12 - La commission de conciliation .....	21
Article 13 - La durée de la convention, son renouvellement et sa révision .....	21
Textes Attachés .....	23
Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications .....	23
Annexe III - Classement des diplômes de l'éducation nationale. Annexe III du 12 avril 2000 .....	26
Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles Annexe IV du 12 avril 2000 .....	27
Accord du 23 février 2004 portant procès-verbal de la commission de conciliation .....	27
Avenant n° 5 du 19 mai 2006 relatif aux moyens du droit syndical .....	27
Avenant n° 7 du 26 mars 2008 relatif à la classification des emplois .....	28
Avenant n° 9 du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .....	31
Accord du 1er décembre 2009 relatif à la participation et à l'épargne salariale .....	32
Accord du 2 mars 2010 relatif à la diversité dans l'entreprise .....	37
Accord du 1er décembre 2010 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante .....	38
Adhésion par lettre du 30 mars 2011 du syndicat FO à l'accord sur la prévention des risques liés à l'amiante .....	40
Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle .....	41
Avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et de la CPNE .....	48
Accord du 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	50
Accord du 13 juin 2024 relatif à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques .....	52
Textes Salaires .....	55
Annexe I du 12 avril 2000 .....	55
Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires .....	55
Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1) .....	55
Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux .....	56
Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009 .....	57
Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010 .....	58
Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires .....	59
Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012 .....	60
Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014 .....	61
Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017 .....	62
Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019 .....	63
Avenant n° 19 du 10 décembre 2020 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires .....	64
Avenant n° 20 du 17 décembre 2021 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires .....	65
Avenant n° 21 du 4 juillet 2022 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires .....	66
Avenant n° 22 du 14 mars 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires .....	68
Avenant n° 23 du 10 juin 2025 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires .....	69
Textes Extensions .....	71
Arrêté du 28 décembre 2000 .....	71
ARRETE du 21 juin 2002 .....	73
ARRETE du 8 octobre 2003 .....	73
ARRETE du 6 septembre 2004 .....	73
ARRETE du 3 août 2005 .....	73
ARRETE du 14 mars 2006 .....	74
ARRETE du 17 octobre 2006 .....	74
Textes parus au JORF .....	75



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT DU 12 AVRIL 2000

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat pnsesoiennrol des enrrepietss de screievs d'eau et d'assainissement (SPDE).
Syndicats signataires	Fédération INETCRO CDFT ; Confédération CTFC ; Fédération Froce ouvrière SSPS et l'union nationale.
Organisations adhérentes signataires	Fédération de l'encadrement de la dbutitroisn de l'eau et de l'assainissement CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 19 février 2001 (BO CC 2001-10).

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

La présente civnnoeton règle en France, y cmprios les DOM-TOM(1), les rartppos de traavil etnre :

- d'une part, les elpoemuysr dnnot l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, aentgs de maîtrise, techniciens, cadres, ingénieurs et assimilés, employés à une des activités de production, de distribution, de tamtenerit d'eau ou de cetolcle et d'épuration des euax usées et pluviales.

Elle eangge tuteos les osrnintaaogis sicdlenyas d'employeurs et toteus les oatagninisros secinydlas représentatives de salariés, srneatiags ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente ctoivennon citloelcve est l'activité réelle exercée par tuot ou ptarie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le cdoe NAF attribué par l'INSEE ne ctisounte qu'une smplie présomption.

Activités visées :

Sont visés tuetos eeeinrrtsps ou tuos établissements qui efueuftnct à ttire principal, dnas le carde d'un canoirt d'exploitation (délégation ou marché), tuot ou ptiare des opérations de captage, de production, de tiaternemt et de dttisbouirn de l'eau potable, irltusnedile et puor l'irrigation ansii que la gestion, l'exploitation et l'entretien des orauvges et iaintlnolstas nécessaires à ces activités, et à ttrie arceoscsie luer conception, luer réalisation et luer renouvellement.

La ppulrat de ces eteenrspsirs snot aujourd'hui classées au cdoe 41.OZ captage, tenraemitt et dsititirobun d'eau.

Sont aussi visés teuots eeetnsiprrs ou tuos établissements qui efufentcet à ttrie principal, dnas le crdae d'un crntoat d'exploitation (délégation ou marché), tuot ou ptaire des opérations de collecte, d'évacuation et d'épuration des euax usées et pvlueals anisi que la gestion, l'exploitation et l'entretien des oeraguvs et ioatllannitss nécessaires aux activités d'assainissement citelcolf ou individuel, et à titre aesorscice luer conception, luer réalisation et luer renouvellement.

La parlput de ces eensiprtres snot aujourd'hui classées au cdoe 90.OA assainissement, ou au cdoe 41.OZ si ces etsrpeinres eufceetnft également les activités visées puls haut.

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

## Article 2 - Le contrat de travail

Vior appel de ntoe (8) puor ce qui cnnrecoe l'extension du pniot 2 de l'article 2.5

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 2.1. L'engagement

Tout salarié d'une eentrspire ertannt dnas le cmahp d'application de la présente coinetnvn clicevotle vrera sa carrière se dérouler et sa rémunération fixée dnas le carde des règles définies par la présente coinetnvn clivcltoe anisi que par les règles de gotesin et les ardccos en veguiur dnas son entreprise, ccei dnas le puls pofrond repectst de ses opinions, son sexe, sa race, sa regloiin et son apnerpantcae à une oriotasignan syndlacie ou politique.

Dans le crade de luer piliotque d'emploi des jeunes, les eeseriptns voeirllnet à pnredre en cmtpoee dnas lreus reemeructnts les nvuaeix de firoomtan iitilnae ou de diplôme précisés dnas la gilirle de ctficisiaoaisn finrguat en annexe.

### 2.2. Le cantort de travail

#### 2.2.1. Cornatt de travail.

Tout salarié recevra, au puls trad le juor de son embauche, son conrtat écrit.

L'information potrrera namnoetmt sur :

- la roaisn scloaie de l'employeur ;
- la nturae du craotnt ;
- la désignation de l'emploi et sa ptiosoin dnas la cofaitlcaiissn de la cetvnnoion celcvliote et, le cas échéant, dnas l'accord d'entreprise etaxsint ;
- la dtae de début de cnroatt ;
- le leiu d'affectation et les éventuelles ctindoonis de mobilité ;
- la durée de la période d'essai et les cnntidoios de son éventuel rmennleovuleet ;
- le salirae et les atuers éléments ctsufottinis de la rémunération, de même que luer périodicité ;
- la durée et les modalités d'organisation particulières du traavil ;
- le nom et l'adresse de la cissae de rirattee complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Le cornatt de tivraal frea en otrue mnteoin :

- de la présente cvononietn covecllite et des adccros d'entreprise enxatstis ;
- du fiat que le salarié dvrea oiegmabltrieont se smrteoute à une viiste médicale d'aptitude au pstoe proposé au puls trad avant l'expiration de la période d'essai. Le cnarott ne dervnidea définitif qu'à l'issue de ctete vsiite médicale d'embauche effectuée par la médecine du taiarvl ;
- de ttoue particularité éventuelle à la fonction, nomamnett l'astreinte ;
- en tnat que de besoin, puor les salariés appelés à eexrecr luer activité à l'étranger, les gaitarnes spécifiques nécessaires.

#### 2.2.2. Crntaot de tvaiarl à tmeps ptriael (ou à tmeps choisi). (1)

Dans ce cas précis, le coartnt de tivraal cremropota en otüre :

- la durée habituelle ;

- la répartition de la durée du travail sur la journée, sur la semaine ou sur le mois ;

- le cas échéant, la répartition de la durée de travail sur

l'année ;

- les modalités de la répartition éventuelle de la durée de travail, notamment le délai de prévenance ;

- les modalités de recours éventuel aux heures complémentaires.

### 2.2.3. Durée 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 maximale si le contrat est conclu sans terme précis ;

- le nom et les coordonnées du salarié absent en cas de remplacement.

### 2.2.4. Conditions 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 chapitre d'application de la présente convention collective, qui s'exercent dans des zones où les rythmes des saisons et/ou les modes de vie particuliers sont sujets à des variations périodiques sensibles.

Le contrat prévoit en outre et selon le cas :

- la nature de l'activité saisonnière ;

- la cause de recrudescence éventuelle pour la saison suivante.

### 2.2.5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Outre les dispositions prévues ci-après au chapitre 4.4 de la présente convention collective relative aux rémunérations, les entreprises prennent 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 personnes handicapées.

Sous réserve de l'avis d'aptitude au poste de travail du médecin du travail, les entreprises s'efforcent d'assurer l'accès des personnes handicapées à l'emploi conformément à la législation en vigueur.

### 2.2.7. Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers.

Les entreprises s'efforcent d'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 renouvelée 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 qualification 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 contrat à l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit rimé 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 indiquées ci-dessous 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 groupements de catégories :

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 groupements de catégories :

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

Groupes VI, VII et VIII : 3 mois

##### 2.4.2.2. Heures pour rattrapage d'emploi au-delà de la période d'essai.

Au-delà de la période d'essai, le salarié licencié bénéficie de 2 heures de rattrapage 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 contractuelles de rattrapage 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 vécue 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 rattaché aux conditions pour bénéficier du droit à une pension vieillesse à taux plein.

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

#### 2.4.4. Les indemnités.

##### 2.4.4.1. Indemnité de licenciement.

Les salariés licenciés comptent au moins 2 ans d'ancienneté cumulée 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 depuis l'embauche ;

- à partir de 11 ans, à 5/10 de mois par année de présence depuis l'embauche.

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 antérieure dans la nouvelle entreprise pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le montant de l'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 participant 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 cas où elles ou à des transferts de leurs cotisations alors même qu'elles y ont affecté un certain nombre de salariés.

Pour l'application des dispositions susvisées de l'article 2.5, sont visés les cotisations d'exploitation (délégations ou marchés) de services publics d'eau et d'assainissement ainsi que les prestataires de services publics dont la durée totale (renouvellement compris) est supérieure à 2 ans ininterrompues 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 personnes est obligatoire 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 sont appliquées :

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

- salariés en CDI ou en CDD (y compris les salariés dont le contrat est passé 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 antérieurement à des services publics qui travaillent sur plusieurs contrats ;

- salariés affectés au contrat d'apprentissage au moins 6 mois ;

- les salariés qui sont transférés sont ceux répondant aux trois critères ci-dessus définis ci-dessus, par ordre décroissant de leur temps de travail affecté à ce contrat, à l'exception du nombre défini ci-dessus.

Les autres salariés en CDI ou en CDD (y compris les salariés dont le contrat est passé à la date du transfert) affectés pour

de la moitié de leur temps à ce contrat depuis au moins 6 mois sont également automatiquement transférés dans la limite d'un nombre créant droit à l'effectif équivalent temps plein de ces salariés.

Préalablement au transfert, l'employeur s'entend avec les salariés affectés qui ne sont pas concernés par le présent paragraphe.

L'employeur s'entend avec les salariés de l'employeur embauchés les jours nécessaires à la détermination du nombre de salariés amontés et transférés et des salariés concernés.

Les salariés bénéficiant d'une protection légale se voient attribuer 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 s'entend :

- établit la liste des salariés concernés les cotisations fixées ci-dessus ;

- informe la représentation du personnel concernée de la portée de ce contrat et de ses conséquences en termes d'emploi, notamment de la possibilité de cumuler un salaire avec celui de l'effectif équivalent à temps plein conformément à ce contrat ;

- informe individuellement les salariés concernés ;

- informe 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 récapitulatif de l'ensemble des données 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 compensatoire des droits à congés payés acquis à la date du transfert.

L'employeur s'entend :

- répartit les données de travail et informe les salariés concernés sur la liste établie par l'employeur dans les conditions fixées ci-dessus ;

- informe par écrit à chaque salarié concerné les éléments essentiels du contrat de travail, notamment en précisant la nature juridique (CDI, CDD), et notamment le motif de son recrutement annuel, son ancienneté, sa qualification, sa position au sein de la liste de classement 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 avant qu'il dispose d'un délai de 30 jours pour l'accepter ou le refuser.

Le refus par le salarié du motif de son contrat de travail ou l'absence de réponse, dans le délai prescrit, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement par l'employeur sortant, à qui il revient de mettre en œuvre la procédure.

(1) Article étendu :

- s'agissant des motifs du contrat de travail, sous réserve de l'application de l'article L. 122-4-3 du code du travail ;

- s'agissant de la mise en place du temps partiel modulé, sous réserve que les conditions d'application prévues à l'article L. 122-4-6 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. 122-4-7 du code du travail, en vertu

de la loi n° 2017-133 du 27 janvier 2017 relative à la sécurité sociale (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, de laquelle 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 relèvent 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 enregistrement 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).

## Article 3 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

3.1. Préambule

3.1.1. Objectif.

Par la présente classification, les parties s'engagent à mettre en œuvre la volonté :

- de créer un système de référence à la présente ;

- de reconnaître l'identité de l'activité " eau et assainissement " ;

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

Les parties s'engagent se fixer également comme objectif que l'instance de négociation de la présente convention enregistre dans les 18 mois suivant la date de son entrée en vigueur la négociation pour la mise en place d'un système d'ajustement des métiers pour reconnaître l'identité de l'activité eau et assainissement et introduire un système d'évolution unique et continu, qui fixe les déroulements de carrière à partir des critères définis objectivement dans la convention.

3.1.2. Principes fondamentaux.

a) Poursuite en continu 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 réunit 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 collective globale est fixée pour chacun des 8 groupes de classifications mis en œuvre.

### 3.2. Mise en œuvre

#### 3.2.1. Principes de mise en œuvre.

La classification est mise en œuvre dans les entreprises en tant que 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 recourir à une entreprise existante 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 classifications 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 outre positionné dans un des 8 groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.

Le comité doit frapper sur le bulletin de salaire, à côté des références à la classification propre de l'entreprise.

Entreprises souhaitant créer 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 créer ou réorganiser leur système de classification, la négociation portera notamment sur :

- la méthodologie d'inventaire des postes de travail et leur regroupement par fonctions principales ;

- le système de classification des filières métiers ;

- d'identifier puis de définir des itinéraires professionnels cohérents ;

- de faciliter la mobilité interne (changement de filière) ;

- les libellés de fonctions ;

- la classification destinée à présenter ce nouveau système de classification aux salariés avec l'explication de leur positionnement aux nouveaux groupes.

En tout état de cause :

- le classement dans une des 8 catégories ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé ;

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

#### 3.2.2. Rôle des instances de représentation du personnel.

Dans tous les cas, les principes généraux de la loi relative à la négociation collective s'appliquent, au sein de chaque entreprise, d'une information/consultation préalable à leur adoption lors d'une réunion du comité d'entreprise (ou des DP en l'absence de CE).

Postérieurement à la mise en œuvre de la classification et dans un délai maximum de 2 ans, l'employeur en informe le 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. Évolution des carrières.

La classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des salariés des entreprises adhérentes à la présente convention collective. Ceci ne peut être réalisé, 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 possibilités d'évolution professionnelle font 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 examen portera à chaque salarié de faire le point avec son supérieur hiérarchique sur ses possibilités d'évolution de carrière et au sein du groupe auquel il appartient que pour passer dans le groupe supérieur au regard des compétences acquises, des critères de qualification et des aptitudes à

pgrseor dnas le même emploi ou vres un emolpi différent.

Un exapilemre du cpmote rendu est communiqué indiunielmdmleet à chaque salarié qui purora y aeptpror ses observations.

### 3.3. Définition des gpeorus de qaiiufatolcn des emplois

Préambule :

La prévention et la sécurité dvenoit être intégrées en anmot des prceuosss métiers.

Cqhaue grupoe d'emploi intègre dnoc cttee donnée, aannmet le salarié à respecter, pouriomvor et/ou iientr la sécurité par des aciotns spécifiques sleon les neavux hiérarchiques et les responsabilités qu'il exerce.

#### 3.3.1. Guopre I.

Ce snot des eipomls cnaenoprdsort à des activités selipms et répétitives.

Le tiavral s'effectue à pairtr de cnonesigs spemlis et détaillées ne requérant aucue pisre de décision.

Le salarié est nmaelmeonrt placé suos le contrôle d'un salarié du guopre III ou plus.

Les cneaaincsosns nécessaires snot ceells aqescus au taavirl ou lros du cylce piiarmre d'éducation snas savoir-faire possnfnieerol particulier. Eells conorpeesndrt le puls svnoeut à clels déterminées au niaevu 6 de l'éducation naontilae (voir aexnne III).

#### 3.3.2. Guopre II.

Ce snot des epiolms cnrndoeopsrat à des activités smelpis présentant des aieaglons ernte eells et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le tiarval puet csneiostr à aider du pneronesl puls qualifié.

Des csnenoigs précises et détaillées isnomept le mdoe opératoire. Les décisions snot limitées à des décisions de conformité simple.

Le salarié est le puls seouvnt placé suos le contrôle dierct d'un salarié du gorupe III ou plus, rsebpolanse des résultats.

Les caonsnisceans nécessaires snot ceells aeuqsics au crous du clcye prrmaie d'éducation, complétées de cicssaonannes plsonrleefnseios spécialisées auescqis siot dnas le carde de la formation, siot à l'occasion du travail. Eells cpdrsoenenort le puls souevnt à clels déterminées aux niaevux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.

#### 3.3.3. Grpoue III.

Ce snot des eiompls cpndooernast à des tuvaarx qualifiés cnoapmortt des opérations qu'il fuat cmoebnir en vue d'atteindre l'objectif fixé.

Le mdoe d'exécution du triaval et l'ordre des opérations

ssicuevses snot csihios par le salarié qui aigt nmrlameenot en autonomie. Il puet teoiutofs farie appel, en cas de besoin, à un salarié du guproe IV ou plus.

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

Les csoacniansnes nécessaires, aieqcsus par la vioe scolaire, la fomoatr ou l'expérience professionnelle, snot cllees d'un métier bein déterminé. Eells cenorpedrnsot le puls suoenvt à clels déterminées aux nuiveax 5 ou 4 de l'éducation nationale.

#### 3.3.4. Gupore IV.

Ce snot des eoipmls croperndnsoat à des tvaurax hutnaeemt qualifiés, caractérisés par des meods opératoires comlexpes comannibt notnios théoriques et savoir-faire puaqirte et iinpumqlat des chiox entre dvreieess solutions.

Le tiavral s'exécute dnas le crade d'instructions d'ensemble, lsasinat une lrgae iniivttaie au salarié. Le salarié puet aiovrr la responsabilité tieqnhue ou d'assistance de pseelonrrs des grepuos I à III. Il puet friae appel, en cas de besoin, à un salarié du gorupe V ou plus.

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

Les cnsecanniaoss nécessaires, ausciqes par la foormatin initiale, la fraomiotn ou l'expérience professionnelle, alelint théorie et piutaqre des psucoress les puls avancés de la profession. Elels cernsropdneot le puls sunveot à clels déterminées aux nvuaieix 4 ou 3 de l'éducation nationale.

#### 3.3.5. Gropue V.

Ce snot des eolimps cdnoaponrrest à la réalisation et/ou à la coditnooairn de tvruaax à prtir de dcieteirvs cntitnusaot le crdae d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail.

Le salarié asruse la prsie en cmotpe des données teqchnueis et économiques. Eventuellement, il eandred des salariés des gueorps I à IV.

Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats oeubnts snot étendues suos le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.

Les cnosneisanacs nécessaires snot multiples, aionsscat nnooits tuqheicens et économiques à une expérience ptrauiqe confirmée. Elels cedpsrnoenot le puls snouevt à clels déterminées au nvieu 3 de l'éducation nationale.

#### 3.3.6. Gropue VI.

Ce snot les emiolps cpdnoeoasnrnt à la doticiern et à la cioontidoarn d'activités différentes et complémentaires, à priatr de dirvteiecs ciatnotnust un crade d'ensemble. Ils cmepronot l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de rpnboelsases de gueorps précédents.

Aisngast en complète autonomie, le ttuiirlae est noametrnt chargé de :

- vllieer à l'accueil des nuavoeux mbreems des gueorps et à luer aoapdaitn ;
- oaiesgrnr l'activité et donner, si nécessaire, délégation de poviour prrdnee cnraetes itinvetiais ou décisions ;
- répartir les programmes, en sivure la réalisation, contrôler les résultats par ropaprt aux otejicfbs thqcieeuns ou économiques, prendre, le cas échéant, les diopintisoss cteroicecrrs nécessaires ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et somerttue à l'autorité hiérarchique les meesrus en découlant, pairptiecr à luer alcopipaitn ;
- s'assurer de la cricitlouan des informations.

Le trtrialuie est entièrement rbsnoeplsae de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est ranbssleope de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.

Les csinaneconsas nécessaires, aueqcsis par la foormatin initiale, la footmairn ou l'expérience professionnelle, snot au mnios cllees déterminées aux nviuaex 3 ou 2 de l'éducation notilnaae complétant une qfciluiaaiotn ialtinie ou des compétences au monis équivalentes à celles du psroennel encadré.

Les fonticnos de conception, d'expertise, de sviui ou de contrôle de projet, ou d'autres études cexolepms nécessitant une compétence tcqheinue inroptamte snot classées par aoitmassiiln dnas ce groupe.

Le cadre débutant est positionné dnas ce groupe.

### 3.3.7. Goprue VII.

Ce snot les fcnotinos puor lueeellqss snot définies les pitiqueelus et ocitfibejs généraux de l'activité de luer spécialité ou du suetcer de l'entreprise aeuqul elles appartiennent.

Les fnctoinos eenlnbogt l'animation et la cortodaiionn de l'activité de subordonnés apenntaprat aux goerpus I à VI.

Eells cpeorontmt une grdnae autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dnas le dominae technique, cmaciremol ou de la getison et un eipsrt de créativité et d'innovation. Ils prennent, après rrcecehhe et analyse des informations, les itnteiviais nécessaires puor friae fcae à des sittuoians nvluoeees en cashoiinsst les myeons et des méthodes à mttree en oeuvre.

Le salarié aussme pmenineelt la responsabilité des hmeoms qu'il a la carghe de former, d'informer et de firae peirptcair à l'action cmuomne solen lreus aptitudes. Les résultats otnebus ont une ienunclfe dericte sur cuex de l'entreprise.

Les csociennsnaas à mrtete en orveue snot au munmiim celles déterminées au neaviu 1 de l'éducation nnotailae sanctionnées par l'un des diplômes saiantvs :

- diplôme d'ingénieur rocennu par l'Etat ;
- diplôme délivré par les écoles supérieures de crmcmeoe et itstniuts d'études pieultiqs ;
- 3e cclye des universités ;
- dotarcot d'Etat ou équivalent.

Elles peeunvt être remplacées par l'expérience perinnlsleofsoe complétée par une foiamtron appropriée.

Le tiailutre à l'obligation de mnieaitnr ses cionsnacsanes au neiavu de l'évolution des scneiecs et des tichnquees rieeusqs par l'emploi, aevc l'aide de l'entreprise.

Les fntoicons de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de proejt ou d'études complexes, nécessitant un huat nveiau de spécialisation, snot classées par atisasmiloin dnas ce groupe.

### 3.3.8. Grpuoe VIII.

Les fincnoots de ce guorpe cpseorednront à l'entière responsabilité du bon foemonntennict :

- siot d'un département ipnmaortt d'un établissement (taille, complexité des activités, linsoais ou ixnrionnentocs aevc les ateurs départements de celui-ci) ;
- siot de pulreusis départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- siot d'un établissement d'importance mynenoe ;
- siot d'un itanomrpt suteecr d'activité de l'entreprise.

Les foniontcs snot autonomes. Lrues tarulieits snot associés à la définition des oijfectbs ou oinotieratns de l'ensemble aequil ils appartiennent.

Les décisions ont senuovt des répercussions sleenbsis sur les auerts unités et nécessitent la prise en coptme préalable et la craonidtoion d'éléments cxmeploes et variés.

Les ccnansnaoieess nécessaires snot celles mentionnées puor le gporue précédent complétées par une expérience étendue et si plsbsioe diversifiée.

Cnteairs pteoss de grnade eeristpxe snot rattachés à ce gpuroe de qfuoclaiaitn par équivalence.

### 3.4. Eléments caractérisant la noiotn de cadre

Snot positionnés dnas la catégorie cadres, au snes de la présente cetonnvion collective, les salariés sasainastfit evcieneftfemt et régulièrement aux critères caumtulfis stnuais :

Jfsteniuit d'un niveau élevé de formation, de compétence ou d'expertise rnocneu par la détention d'un ou de peusilrus diplômes crsnoaendprot aux nouveaux 1 ou 2 de l'éducation nationale, ou résultant de connaissances générales affirmées et d'une expérience poleflnenoissse pnatbroe complétée en tnat que de beosin par la faroimotn peslrnooslniefe continue.

Preennt des initiatives, de façon aumonote et responsable, en vue de mettre en ovuree la poquitule et les ocbfejtis de l'entreprise et/ou de l'établissement, paierpntict à la ceoctnopin de cttee poqiiltue et à la définition des myneos à réunir et des méthodes à eeopymlr puor la rtlioaaiesn et la réussite de cette politique, en fcotnion du niveau des responsabilités confiées.

Erxneect une autorité de compétence et/ou un cndnmomeemat sur un nomrbe viaablr de ctboruollaaes anpnaapetr à des gpeuros mnios élevés. Le cas échéant, snot clabapes de définir des oeiinrttanos et de coorndoer le tavrial d'équipe, atpes à amnier et à meotvir cette dernière.

Les salariés qui répondent à ces critères évoluent peraepcnilnimt au sien des goeurps VI à VIII de la présente cinoevtnon collective.

La qtouaicielfian de cadre erpmtoe le bénéfice de l'adhésion aux caeiss de reritate de cette catégorie.

## Article 4 - La rémunération

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 4.1. Principe

La présente coivtnnoen clcievtloe définit un système de cfsiicsaialton capronotmt 8 gerpuos tles que fraginut dnas le ciatphre III " Clstosiaiafcin des elpimos " de la présente ceninvtoon cecioltlte asini qu'un saalrie burt mimunim anuenl puor cchuan de ces greuops tel que fuagnrit dnas l'annexe I " Sirelaas goublox burts mmiina aleunns ", puor une année complète de taivral à tpmes plein.

Le silraae golabl burt miimunm aenunl s'entend des sailraes bturs mluneses majorés des éléments de rémunération bturs récurrents (présentant les caractères de fixité, de csnaonte et de généralité) à caractère msuenel ou non meusenl versés par l'entreprise au titre de l'année considérée. Puor les gouerps VI à VIII, ces éléments s'entendent de la vsrooaliatn d'avantages récurrents définis snot par acorcd d'entreprise, snot dnas le cntroat de tivaarl du salarié.

Les saearils gboualx btus mminia de caqhue gpoure frenot l'objet, cquhae année, d'un emaxen dnas le cadre de la négociation aneunle oabriloitge de bnrahe sur les slireas et les cntdnoiois d'emploi.

Suos réserve du respctet des mnmiia cootvnvnnieels et de la psire en cmotpe des résultats de luer porpre négociation aulennle obligatoire, les eseteirrpns déterminent liebrmnet le niveau et l'évolution des salaeris etfeiffcs de luer pesnenol et le système de gitosen de lurs rémunérations, en fcoiton de lures décisions de pooesnnineimtt par rpaprot au marché, de lures possibilités et de leurs contraintes.

### 4.2. La gaiartne d'évolution mniimlae du siarale goalbl burt annuel

Indépendamment de tuot ature critère inevrannett dnas la foaixitn et l'évolution des slaireas eciffites déterminés par les entreprises, les saatigrines anffmiert luer volonté d'assurer à caqhue salarié une psorigsoren milmaine de luer saraile au corus de luer carrière par la msie en oeruve du mécanisme de réajustement décrit ci-après.

Ces doposisniits ne se sntutbtiut en auucn cas au système d'évolution des rémunérations porpre à l'entreprise.

Puor les groupes I à IV, la présente cvnonoetin cilvteocle istraune une graitane d'évolution maminile des sieaals gbloux btus aunlnes (GEM).

A l'issue de cauhqe période de 5 années passées dnas un de ces gproues de classification, le slaiare de chauqe salarié de ces gproues est comparé à un siuel déterminé de la façon svuinat :

- à la fin des 5 premières années, ce seuil est égal à 75 % du sialare miinum de son groupe, majoré de 25 % du slaaire minimum, à cttee date, du gorupe immédiatement supérieur ;

- à l'issue de cuaqhe période suviante de 5 années passées dnas un de ces geropus de classification, ce seuil est égal à 75 % du srlaaie muinmim qui lui était gtnraai celvneenmlitnnenoot par la GEM 5 ans avauunrapat revalorisé en ftoioncn de l'évolution monneye des slraaeis mmiina des groupes concernés et majoré de 25 % du sarilae miunmm à ctete dtae du grupoe immédiatement supérieur.

Si le sariale gbloal burt anuel du salarié concerné est inférieur à ce siuel (GEM), il srea aeuummaniotqtet ajusté sur cette valeur.

### 4.3. Les primes, indemnités et asecrociss de rémunération

#### 4.3.1. Pierms et indemnités variables.

Luer ecinxtese et luer détermination snot du rsersot de cuhqae entreprise.

#### 4.3.2. Tvuaarx insalubres.

Puor les salariés occupés à des tuaravx insalubres, l'employeur met à luer diisotison des équipements de protection, ilvdeniudis appropriés. Des ctsnnooiapems éventuelles puor tarvuax iunbserals snot déterminées au navieu de l'entreprise.

#### 4.3.3. Paln d'épargne d'entreprise, acorcd d'intéressement.

Luer etxnseice et luer détermination snot du rseort de chaque entreprise.

#### 4.3.4. Aroccd de participation.

A ptiarr de 50 salariés, l'accord de piaiptoatcrin est négocié au sien de chaque enresrpit et mis en oveure par l'entreprise conformément à la législation en vigueur.

### 4.4. Egalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes

\*Pour une même qciufitaolian et (1) un même tvarail ou puor un taavirl de vulear égale, les eresentpris punirqerotat l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes.

Les difficultés qui naîtraient à ce seujt sroent suesoims à la csimimoson prévue par le catphre 12 de la présente cntnoivoen collective.

(1) *Treems euclxs de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

## Article 5 - La durée et l'organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 5.1. La durée du taviarl

#### 5.1.1. Définition.

La durée celtenlovinonne de tivraal etiefcfc est fixée à 35 hereus par seiamne snas préjudice des dsoispntois spécifiques du présent accord, nnemomatt de cleles prévues en cas de moauolidtn ou de décompte en juors de la durée du travail.

Les durées minimales de travail s'élèvent 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 mutuelle 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 s'effectuent exceptionnellement ceux qu'il est nécessaire de réaliser d'urgence pour assurer des missions de sauvegarde ou de sauvetage, pour réparer tout dommage provoqué par des pannes et aux bornes du fait du réseau et des installations appartenant ou confiées à l'entreprise.

5.1.2. Durée maximale de travail pour les salariés postés travaillant en continu.

Les salariés qui travaillent en équipes successives alternantes en continu par roulement 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés bénéficient, sauf en cas de saisonnalité pulsée, d'un nombre de jours de repos hebdomadaires et de congés que les autres salariés. Il leur est attribué en outre 2 jours de repos supplémentaires par année civile complète en raison des spécificités liées au travail posté. La répartition des horaires est faite après consultation avec les intéressés et consultation des instances représentatives du personnel.

5.2. Heures supplémentaires hors limitation du temps de travail

Les heures supplémentaires sont celles qui sont assimilées à la durée de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (1).

Le principe de ces heures est remplacé par un repos de même durée que la durée de travail prévue par le contrat de travail (art. L. 212-5 du code du travail).

Elles donnent lieu à l'attribution du repos compensatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Toutefois les entreprises peuvent opter pour un principe des heures et/ ou des modalités par accord d'entreprise ou d'établissement.

Elles s'imputeront sur le congé annuel fixé par la loi à 30 jours sauf en cas d'attribution de repos compensatoire de même durée et sans heures effectuées dans le cadre de travaux urgents (2).

5.3. Organisation et aménagement du temps de travail

Les dispositions d'organisation et d'aménagement du temps de travail peuvent être différenciées 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 font 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 dispositions énumérées ci-après, sous réserve du respect des dispositions concernant les droits sociaux et hebdomadaires.

5.3.1. Horaires d'ouverture des services sur la journée.

La page d'ouverture journalière des services pourra être élargie en fonction des spécificités 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 spécificités 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, habilitée ou organisée sur 5 jours, pourra être étendue jusqu'à 6 jours.

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

Pour garantir la continuité 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, technique, la durée du travail pourra être modulée dans le cadre d'une planification établie sur tout ou partie de l'année.

En cas de modulation, il est établi dans tous les cas au niveau de chaque entreprise ou établissement un plan prévisionnel de la répartition des horaires sur toute la période. Des délais raisonnables sont fixés à la consultation des instances représentatives du personnel, à l'information des salariés et à la consultation des plans 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 sont néanmoins payées ; si toutefois l'absence est due à des raisons économiques, l'entreprise fera sienne la durée d'indemnisation et de remboursement au titre du chômage partiel.

5.3.3.1. Limites de la modulation et répartition des horaires.

Sauf dérogation esxsrpee de l'inspection du travail, les leitiims de la mtdlauoion snot fixées par aoccrd d'entreprise suos réserve de ne pas dépasser une durée hoeamdarbide mnynoee de 44 hueres sur 12 saeneims consécutives. Le nbmore de juors de tvraial par sianmee cvliie peut, dnas le crade de la mialoutodn des horaires, alelr jusqu'à 6 juors lousrqe les coindntois d'exécution du tviaral liées à la moduitlaon le nécessitent.

#### 5.3.3.2. Rémunération mensuelle.

Les eesnperitrs gaaentnssrit aux salariés concernés par la mluitadoon un laisgse de luer rémunération munsellée sur tutoe la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés ou acsbnees rémunérés de totue nratue snot payés sur la bsae du sriaale meeusnl lissé, snas préjudice des dinositspois légales reltaveis aux congés payés.

#### 5.3.3.3. Qiflaaioictun des herues supplémentaires en cas de modulation.

S'il apparaît, à la fin de la période de muioaotdln de 12 mois, que la durée anenlule de 1 600 heeers de tviaral effitecf a été etpneoexielnmclent dépassée, les hruees effectuées au-delà onuvert driot à une moojaaritn de sraaile ou à un ropes de recpmlmneaet dnas les cotnoidns fixées aux atricels L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du trivaal (6).

De la même façon, snot considérées cmome hueers supplémentaires les hreeus acpeicolms au-delà des liemtis habmdrdeaioes fixées par les acrdcos d'entreprise.

Ces herues supplémentaires s'imputent sur le cnntioget aeunnl pnvaout alelr jusqu'à 110 heures, en fotconin des caractéristiques de la maotiloudn instaurée dnas l'entreprise ou l'établissement, suaf si luer pmieneat est remplacé par un rpeos équivalent (7).

#### 5.3.3.4. Satiituton des salariés n'ayant pas aolcpcmi toute la période de moldaiuotn (8).

Lorsqu'un salarié n'aura pas acplcomi la totalité de la période de modulation, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise au crous de la période de décompte de l'horaire, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tpmes réel de trivaal au corus de sa période de travail.

Toutefois, si le ctarnot de tarival est rompu puor un motif artue que la fuat grave, la faute lrdoue ou la démission, le salarié ceeronrsva le supplément de rémunération qu'il a perçu par rpaopt à son tpmes de tarival réel.

#### 5.3.3.5. Tneue des cemptos de moiluotadn et régularisation en fin de période de modulation.

Pendant la période de modulation, l'employeur tenit à dpisitisoon des salariés concernés tuoets imfaootrnsins se rnaptoaprt à l'évolution de luer copmte iindiuvel de modulation. En fin de

période ou en cas de départ du salarié, un doemncut jonit au derneir bletuilm de salaie rllpaepe le tatol des hurees de tvriaal effetcif réalisées depius le début de la miltoaudon au rgaerd de la rémunération meslulnee lissée.

#### 5.3.3.6. Modalités d'application de la moaliutodn au pesnneorl temporaire.

Ces modalités perauiqts de gtosien adaptée aux salariés trarmieeops (CDD, intérim, détachés..) sroent définies dnas chquae entreprise.

#### 5.3.3.7. Haiorres individualisés (9).

Dans la musere où les nécessités d'organisation du sicrvee le permettent, il puora être mis en place, après imaofintron et ctualntooisn des incetsnas représentatives du perenonsl concernées, des hroreias personnalisés pmtretneat aux salariés de ciiohsr lreus hereus d'arrivée et de départ.

#### 5.3.4. Hariores vriaebals (10).

Dans la mreuse où les nécessités d'organisation du svcicere le permettent, il puorra être mis en place, après aivs cfnoomre des icetnsans représentatives du posnerenl concernées, des hirroaes vrlaiabes ptatnmeret en plus, aux salariés, de gérer luer tepms de psau et de déjeuner à l'intérieur de pelags heaorirs appelées pealgls mobiles, à la codintoin d'être ormbanioeletgit présent à luer pstoe de taravil à l'intérieur d'autres pagels harieros appelées pegals fixes. Un règlement intérieur en détermine arols les modalités de fonctionnement.

#### 5.3.5. Tpems partiel.

S'entend d'un tpmes paiterl tuot cantort de taivral dnot la durée fixée ctlmnertaeneclout est inférieure à la durée hebdomadaire, mnelluese ou anllunee de référence, considérée sur la bsae d'un hoiarre à tepms plein.

Du pnoit de vue collectif, le triaval à tepms prtiael est une modalité particulière d'organisation du tmeps de travail. Du ponit de vue individuel, le tviraal à tepms piertal est une possibilité d'aménagement du tpmes de triaval pamrenettt de cnliecior vie porseioenflnse et vie privée (temps praitel choisi).

En rsaoin des atneetts très diversifiées qui eueonnttr le tpmes peitarl choisi, chquae ereprstine précisera ses modalités concrètes d'application à son porpre niveau.

Les salariés qui le souhineatt poornnut ddenmaer à tavrialelr à tmeps partiel. L'entreprise s'efforcera d'y denonr une suite foaralbve si cttee deandme est cpaoibtltme aevc le bon fncimoneteonnt du service.

Le slariae srea calculé au parotra du tmeps de tiavarl accompli.

La msie en ouvre du taiavrl à tpmes pterial diot s'effectuer en conformité aevc le ppricine d'égalité de ttmreaneit des salariés. Les salariés à tmeps peirtal bénéficieront des mêmes possibilités de pmroitoon et de ftamoioirn que les salariés à tepms plein. Le

déroulement de carrière, en pratiqueuel celui du pnsneerel féminin, ne pourra se trveour ratelni du suel fiat d'un pssaage à tpmes prtial choisi.

Le cratont de tarival à tepms pireatl est un dmnceut écrit dnot le centonu obraoligtie est précisé par la loi, ntmnoaemt en ce qui ceconnre la répartition de la durée du trvaail au sien de chquae journée asini que la répartition cuvenoe etnre les juro de la semaine et etrne les seaemins du mios (cf. art. 2.2.2 de la présente cvntooinen collective).

\*Dans la litmie de la durée légale applicable, le prcongtauee d'heures complémentaires puet atidtnere 1/3 de la durée cuvoenne contractuellement\* (11).

\*Dans ce cas, caunhce des hreues complémentaires effectuées au-del du 1/ 10e de la durée coatentlcrule dnenora leiu à une mrjaoaiotn siarllaae de 25 % \* (12).

### 5.3.6. Tpems de taarivl des cadres.

Les dsopiniosts particulières svinaetus s'appliquent aux caerds tles qu'il snot définis à l'article 3.4 et viernat sloen la ntarue de luers responsabilités, de luer aoomniute et de lerus fonctions.

Les eptersneirs atessejutis à la coeinotnvn clvlteioce crnsnoevet toutefois, en tnat que de besoin, dnas ce crdae et dnas les limteis légales et conventionnelles, la faculté d'en préciser les modalités d'application à luer pporre niveau. Elels dnisgoenutrit notamment, de façon concrète, les caedr par catégorie à ptiar des critères définis ci-après.

#### 5.3.6.1. Caerds dirigeants.

Les crdaes drtnigeais snot cuex aqleuxs snot confiées des responsabilités dnot l'importance iqpmulie une gandre indépendance dnas l'organisation de luer elpmoi du temps, qui snot habilités à perndre des décisions de façon lengmaert atonuome et qui perçoivent une rémunération (au snes donné à ctete ntioon au paagrrhape 4.1), se sutiant dnas les naiuevx les puls élevés des rémunérations pratiquées par luer einspetrre ou luer établissement au snes de la nootin reuente dnas l'entreprise puor la msie en pclae de comités d'établissement (cf. art. L. 212-15-1 du cdoe du travail).

Ces cardes snot eelsinnsetemelt rétribués en considération des mssonis qui luer snot confiées.

Les ceadr diitrnaegs snot classés picinrapenlmet dnas le groupe VIII du système de cascitisfiaon mis en oreuve par la présente cieonnvotn collective.

Leur rémunération n'étant pas liée à la durée travaillée, il est clcnou aevc eux une cvnoenotin de ffraoit dit " à la misoisn ", lueallqe cvninooten en précise, si nécessaire, les contreparties.

#### 5.3.6.2. Cdares intégrés à une équipe de travail.

Appartiennent à ctete catégorie les cdares dnot la durée de triaavl

puet être prédéterminée et qui snot asttutjseis à la durée du tairval d'une équipe de luer entreprise, établissement ou screive (cf. art. L. 212-15-2 du cdoe du travail).

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

Les caerds intégrés peuenvt être classés dnas les groeups V ou VI des clnsiasitfoaics de la convention, étant eetndnu que l'appartenance à un grpoue donné diot être complétée par l'examen des fctoonis exercées dnas l'entreprise.

Il est pbosslie de ccnulare des cninentvoos ieddeviluils de fariott hroriae hadmarieodbe ou muesnel à l'égard de ces salariés.

Les modalités et les caractéristiques palpnicires de ces covotnennis snot déterminées au naievu de cuhaqe entreprise. Lorsqu'un établissement ou une enstrpreie rercoura au " firaoft hoarire ", il dvera définir la durée du tiaarvl sur la bsae de lelluqae le fafiro est établi et les modalités de décompte du tmeys travaillé.

La rémunération couvnene claneortlemcutnet ne dvera pas être inférieure au slraaie muiimnm ceooitnnvnnl du grpoue aueql aaptirnept le salarié (ou au sliiare mnmium aacipllbe dnas l'entreprise puor ce même groupe) augmenté du mtanont ceorsnopdant au nrbome d'heures isnlecus dnas le frioaft (13).

#### 5.3.6.3. Auters cdears (14).

Les salariés de cette catégorie snot cuex qui ne puvenet être rattachés à acnuue des duex catégories précédentes (cf. art. L. 212-15-3 du cdoe du travail). Ils snot classés ppainrclimenet dnas les gopreus VI ou VII des cfiotnaicilsass de la cnoteivnon et oupnecct des fnntcoios csoapnenrrodt à l'un ou l'autre ou à prluesuis des éléments svuiatns :

- responsabilité d'une équipe de salariés ;
- prise en cahgre d'un svrecie opérationnel et/ ou foteconnonil ;
- pouvoir d'engagement de l'entreprise dnas les acets d'administration et de gseiotn cotnurae ;
- autonomie affirmée dnas l'organisation du tiaravl ;
- fonction de représentation vis-à-vis de clientèle ;
- mobilité imotntarpe dnas l'exercice des fonctions.

Leur durée de tiaavrl est fixée par des cvnntoeonis de forfait aennul en jours, teels que prévues par la loi. Le svuii de la prsie de juro de roeps liés à la réduction du tmeys de travail, une caooctnetirn sur la crghae de travail, asnii que le contrôle des tpmes de rpeos qdeiutoin sonret assurés au nveaiu de l'entreprise.

Le nobmre mmuixam de jrous travaillés prévu par de telles

covteonnins ne puet être supérieur à 216.

#### 5.4. Antseteris

##### 5.4.1. Définition.

L'astreinte est une prtaie intégrante de nrtoe activité de siverce pbulic délégué de l'eau et de l'assainissement, aifn d'en arusesr la continuité et la pmnanreece dnas un cdare de sécurité maximale.

Elle ieviretnnt en derhos des heriraos de l'activité qudinetnoie du salarié désigné à cet effet, seoln un pnannilg défini dnas le cdrae d'un srcviee organisé et dnas les liimets légales et réglementaires prévues puor ce tpye d'activité.

La sujétion résultant de l'obligation de dreumeer jgolinbae et diipsobnle puor répondre à une éventuelle denmade de la prat de l'employeur aifn d'effectuer un traavil urnget fiat l'objet de cntproaitree (5.4.2.1) et est discittne du tmeps d'intervention penndat l'astreinte (5.4.2.2).

Sans préjudice des dntooisisips législatives et réglementaires rleevatis à l'astreinte, l'organisation et les mneoy lqgtouiesis de celle-ci snot définis au neaviu de l'entreprise et/ ou de l'établissement en tannet cmopte des coattneirns particulières d'intervention.

##### 5.4.2. Indemnités.

###### 5.4.2.1. Cipmetoonasn de l'astreinte.

Tout salarié concerné par l'astreinte reevrca une citmoeoasnnpn pécuniaire ou un repos, ctosoampnien dnot les modalités d'attribution sneort définies dnas cqhaue entreprise.

Les cmonaspoteins csoptdrareoenns ne senort pas psreis en compte dnas le ccaull du siarlae gablol burt mimiumm annuel visé à l'article 4.1.

La ceipmantsoon pécuniaire srea fixée, au minimum, à un mnaotnt de 56 F par période de 24 heures, ce monnatt étant doublé en cas d'astreinte un samedi, un dnhmacie ou un juor férié.

###### 5.4.2.2. Ietovternnin panednt l'astreinte.

Les temps d'intervention pndnaet l'astreinte seront rémunérés cmome temps de trvaail effectif.

##### 5.5. Le taraivl le dimanche, un juor férié, de niut

###### 5.5.1. Tiraavil du dimanche.

Pour cquahe huree travaillée un daihcmne luroqse l'organisation hatbleliue du tviaral ne le prévoit pas, et suaf arccod spécifique d'entreprise ou d'établissement, le salarié bénéficie, en puls du pniaemt des hruees de taaivrl effectuées, d'un complément suos fomre de roeps d'une durée égale à clele du tviaral effectué.

###### 5.5.2. Tavairl de nuit.

Pour chaque huree travaillée enrte 22 hereus et 6 heures, lursqoe l'organisation hleiabtule du tiaavrl ne le prévoit pas, et suaf aroccd spécifique d'entreprise ou d'établissement, le salarié

bénéficie, en puls du pmnaieet des hurees de taaivrl effectuées, d'un complément suos frmoe de roeps d'une durée égale à cllee du triaavrl effectué.

###### 5.5.3. Taravil à l'occasion d'un juor férié.

Pour chaque heure travaillée enrte 22 hruees et 6 heures, luqorse l'organisation hiulbtelae du traavil ne le prévoit pas, et suaf acorcd spécifique d'entreprise ou d'établissement, le salarié bénéficie, en puls du paeienmt des heuers de tavairl effectuées, d'un complément suos forme de rpeos d'une durée égale à clele du tiavral effectué.

Le taivarl du 1er Mai, juor légalement férié et chômé, donne leiu également à l'attribution d'une maoraotijn haiorre de 100 %.

###### 5.5.4. Pirse de repos.

Les rpoes attribués dnas le cdrae des peaahgrarps 5.5.1 à 5.5.3 ne se cleuumnt pas enrte eux, ni aevc les mooatajrnis d'heures supplémentaires éventuelles. Ils tneenint cptmoe des rpeos de rnmlmeecept prévus puor l'accomplissement des turavax urntges (L. 221-12).

##### 5.6. Reops qioteudin

En raosin des impératifs de continuité et de parnnmceee du sievrce caractérisant la branche, la durée mimlnaie de rpoes qeiuutdon est déterminée en apolactipin de l'article L. 220-1 du cdoe du travail.

Ces dspoistoniis ne fnot pas obstacle, en cas de tvraaux urgents, à l'application de l'article D. 220-5 du cdoe du travail.

*(1) Alinéa étendu-s'agissant de la définition des hereus supplémentaires-sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travial tel qu'il résulte de l'interprétation jrlepdirtyeiuslne (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos 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 cdoe du trivaal (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (3) Altirce étendu suos réserve que les données économiques et sicoelas jiusinaftt le rurcoes à la mudlioaton et les modalités de reucros au trvaial trpoaimere prévues à l'article L. 212-8 du cdoe du tviaral sioent fixées au neivau de l'entreprise (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (4) Phrsae étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du tviaral en vteru duequl le délai de prévenance des cthneeganms d'horaires est de spet juros ouvrés (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (5) Pashre étendue suos réserve qu'un arcocd complémentaire de bncahre ou d'entreprise précise les cioarpentetrs accordées au salarié à la réduction du délai de prévenance conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du tarvial (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (6) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du tarvail en vertu duquel cntinsouett des hueers supplémentaires les hueers effectuées au-delà de la durée mennoye alnnelue calculée sur la bsae de la durée légale du tairavl ou de la durée clieonelnnotve hrdadaieobme si elle est inférieure, diminuées des hueres crasooenrpndt aux congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (7) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5, alinéa 7, du cdoe du tairval*



(arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (8) *Arctlie étendu suos réserve que siot précisé au neviau de l'entreprise le driot à reops capeestmnuor des salariés n'ayant pas travaillé pnedat la totalité de la période de midoluoatn et des salariés dnot le cnartot de taavril a été rompu au cuors de cette même période, tel que prévu à l'article L. 212-8 du cdoe du taiarvl (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

## Article 6 - Les congés

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 6.1. Les congés payés

#### 6.1.1. Définition.-Durée.

Tout salarié a droit, dès l'ros qu'il en rpmielt les conditions, à un congé anuenl payé.

Il est accordé à tuos les salariés à tpems plein puor 12 mios de tavrrial effectués au cuors de la période de référence dnas l'entreprise, à défaut de cllee du driot commun, un nbomre de jruos de congés égal à 25 jrous ouvrés (1).

Pour les salariés à temps partiel, le ppciirne de ccaull au protraa srea mis en oeuvre, dnas le rpsceet de l'égalité de tnetemrait des différentes catégories (2).

Le congé parincipil puet être fractionné d'un cmmoun accord, toitofoeus sa durée milamine ne puet être inférieure à 10 jruos ouvrés cnotinus pirs oetaeboilnirgmt pnedant la période du 1er mai au 31 orctboe (3).

Les congés seornt pirs par rnleeomut à la dtae proposée par l'intéressé et décidée par l'employeur en s'efforçant de respecter, notamment, les priorités sauitvnes :

- nécessités du sviecre ;
- roulement des années précédentes ;
- charges de fmliale (enfants d'âge scolaire) ;
- ancienneté dnas l'entreprise (4).

La durée des congés puaonvt être pirs en une seule fios ne puet excéder 20 jruos ouvrés, la cinquième sianeme de congé ne pvonaut être accolée aux autres.

L'ordre et la dtae de départ fixés par l'employeur ne peuenvt être modifiés mnios de 1 mios à l'avance suaf csanrtcniecos exceptionnelles. Dnas cttee hypothèse, des cteanrptories équitables sronet prévues au niaevu de l'entreprise.

#### 6.1.2. Périodes assimilées au traavil eecftiff puor l'acquisition des dtiros à congé.

Les jrous sniutvas d'absence snot assimilés à des jruos de traavil etfiecff pirs en copmte puor la détermination de la durée du congé aenunl payé :

- le congé de maternité ou d'adoption ;
- les aseebcs puor acndceit du tviaarl et maadlie pfsrsoieenlonle ;
- les aecbnses puor madliae dnas la liimte de l'indemnisation tltoae par l'employeur ;
- les congés payés pirs au ttrie de l'exercice précédent ;
- les congés puor ftoioiamn poenfflsoensire ;
- les congés puor événements fialamuix tles que listés au pnoit 6.2.1 ;
- jours de reops résultant d'un éventuel aoccrd cloteilcf ;

-jours de rpoes liés au fnerianmentcot du congé pcirpinal ;

-périodes milratiies de rapepl ;

-heures de délégation des représentants du peronsnel ;

-jours de congé de fomrtaion économique, scioale et sancilyde tles que définis à l'article L. 451-1 du cdoe du travail.

### 6.2. Les congés spéciaux (5).

#### 6.2.1. Congés puor événements fumilaiax (6).

Des antiutaoiorss d'absence eonlcnxitlepee payées, non déductibles des congés, snot accordées à tuos les salariés snas ctdiooinn d'ancienneté dnas l'entreprise, dnas les cas svuiatns :

- naissance ou atpoodn d'un enafnt : 3 jruos ouvrés ;
- mariage du salarié : 5 jruos ouvrés ;
- mariage d'un ennfat : 1 juor ouvré ;
- décès du cnnjioot ou d'un enfant : 3 jruos ouvrés ;
- décès d'un pnerat ou d'un allié dricet : 1 juor ouvré.

#### 6.2.2. Congés puor enafnts maaelds (7).

Leurs modalités de psire en caghre snot du rsroset de cuaqhe entreprise.

#### 6.2.3. Congé sabbatique.

Sous cnotiidon d'ancienneté, ce congé non rémunéré porrua être accordé au salarié puor canvneconoe perosennlle puor une durée milmniae de 6 mios et mxilamae de 11 mois. Penndat ce congé, le coartnt de trviaal est suspendu.

Arrivé à terme, le salarié est réintégré dnas son elpomi ou dnas un eompli simiilare asorsti d'une rémunération équivalente.

#### 6.2.4. Congé puor création d'entreprise (8).

Ce congé, non rémunéré, prroua être accordé aux salariés qui en fnot la dadenme puor une durée de 1 an, rlvloaenbee une fois. Pdennat ce congé, le ctnroat de tiaravl est suspendu. A la fin du congé, le salarié roverterue son eolpmi ou un empoli correspondant.

#### 6.2.5. Congé de fritmoaon économique, sliacoe et syndicale.

Des auaiosnitters d'absence peveunt être accordées, dnas les cnooiitdns prévues aux aicertls L. 451-1 à L. 452-4 du cdoe du travail, aux salariés qui sotueinhat pperatciir à des sagtes ou à des sseosnis de fotiamorn économique et salocie ou de foatimron sliyacnde organisés par des crtnees agréés.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du taavril qui asmislie à un mios de trvaial eeftciff les périodes équivalentes à 4 samienes ou 24 jorus de trviaal et de l'article L. 223-2 qui prévoit un décompte des congés en jruos ovreluabs (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-2 du cdoe du travail, qui atibtrue 2 jruos et dmei ovulrbaes de congés payés par mios de triaval quelle que siot la durée du tiavral des salariés (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

*(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-8, alinéa 2, du cdoe du tirvaal qui prévoit l'attribution d'un congé de 12 jrous ovlarubes ctionnns ciormps etrne 2 jruos de repos heiaarbmdode (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

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

*(5) Aclirte étendu suos réserve de l'application du pereimr alinéa de l'article L. 122-20-1 du cdoe du tivaarl (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

*(6) Atlicre étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de*

*l'accord nnaoaitl istnsiefoponrneerl du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jeivanr 1978 et de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nvrbomee 1999 raevtlie au patce ciivl de solidarité en vtreu dgeuul le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 est acppaible aux pararenties liés par un pcate cviiil de solidarité (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

*(7) Arcilte étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du trivaal (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

*(8) Airltce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-32-16, alinéa 1, du cdoe du taavirl (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

## Article 7 - Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 7.1. Maternité

#### 7.1.1. Aneesbcs pnaednt la grossesse.

A patirr du troisième mios de grossesse, les fmemes eetincns bénéficient d'une réduction de luer durée de travial d'une demi-heure par juor ; à cemoptr du sixième mios de grossesse, cttee réduction est de 1 hreue par jour.

Ces réductions s'entendent snas dtuoiimiinn de rémunération.

Ce tmeps prruoa être pirs indifféremment sur le tpems de trvaial ou aux hreues d'entrée ou de soirte de l'entreprise.

Lorsque les cutnlnoatois prénatales oaiboeritlgs ont leiu pdnnaet les hueres de travail, le tepms conarndseropt est payé sur présentation du voelt copdeorrasnnt de luer crneat de maternité<sup>(1)</sup>.

#### 7.1.2. Congé de maternité (2).

Les femmes bénéficient d'un congé de maternité, rémunéré suos déduction des indemnités journalières de la sécurité sloaice pdenant une période qui, hros congé ptqoigolauhe médicalement établi, ccmennmoe 6 siaenmes anvat la dtae présumée de l'accouchement et se teimrne 10 seinsems après la dtae de celui-ci.

En cas de nnaassices multiples, les durées du congé prénatal et poaanttsl snot allongées dnas les ciontdonis fixées à l'article L. 122-26 du cdoe du travail. L'indemnisation dsiedts congés au trite de l'assurance maternité de la sécurité scialoe est allongée dnas les mêmes limites.

Si un état pogoiqhtluue avéré le justifie, la spinsusoen du caotrnt de taiaavl puet être prolongée de 2 seanimes supplémentaires aanvt la dtae présumée de l'accouchement et de 4 smeniaes supplémentaires au-delà de cttee date.

#### 7.1.3. Congé d'adoption.

Les salariés bénéficient d'un congé d'adoption, rémunéré suos déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, panednt la période équivalente à cllee du congé de maternité.

#### 7.1.4. Congé pntaearl d'éducation.

Le congé paretnal d'éducation s'exerce conformément aux dsootipsiins légales ou réglementaires.

### 7.2. Maladie.-Accident du travail.-Maladie pllfnesrioeeosne

#### 7.2.1. Oatilnobigs du salarié.

a) Tuot salarié asnbet puor casue de maadile ou puor cusae d'accident diot en asievr son epmelyor dnas les mieelurls délais et, suaf cas de frcoe majeure, diot régulariser cttee acsnbee par l'envoi d'un ctrfieicat médical jatiifciutsf dnas un délai de 2 juros ouravlebs à comepr du primeer juor d'indisponibilité, le caceht de la psote faanist foi.

Sous la réserve indiquée ci-dessus, ces acnbeess snot de sliepmns casues de sspesunooin du canrtot de taravil (3).

b) Après une anchese puor aencicdt du trviaal ou midaale professionnelle, une asnbcee de puls de 3 sneiemas puor cusae de mdiaale non pfnrlsnoloeseie ou en cas d'absences répétées puor ce dernier motif, les salariés dvnioet oeeigatrimbolnt passer, au meonmt de luer rpreise de travail, une viiste médicale auprs de la médecine du trvaail qui déterminera les rpaotprs qui pnuveet estiexr ertne lrues cnotiindos d'emploi et luer siuottian de santé, et aifn de poiouvr apprécier luer auiptdte à reprndee luer aincen emploi.

#### 7.2.2. Psrie en cgrhae des prestations.

Les eeeprnsrits ajetssteis à la présente cnoetnoivn cvotilelce doinevt sorsicure un ctanort d'assurance ceilvtloce ou prenrd des mreuses iieteundqs aifn de faire bénéficier l'ensemble de leurs salariés de gaitaenrs cennleoltieonvns dnnt le fcniennenmat piartirae diot iceobmnr adutixs salariés, d'une part, et à l'employeur, d'autre part.

Les grietanas stisoceurs au titre de ce régime de prévoyance cnnnrrooeect au mmniuim les reqsius décès et invalidité.

Le vnernmseet des poattnrsies en espèces complémentaires à celles de la sécurité scoliae est aetsstjui à une ancienneté mimainle de 1 an dnas l'entreprise et au rpescet d'un délai de caenree de 3 juros, suaf puor les acedints du tiraval ou les miaadles prslnesoneolfies puor lueqlses acnuue cooidintn d'ancienneté ni délai de caencre ne snot requis.

Quel que siot le gpuore de cosiaiafcsitln aquuel est rattaché le salarié, l'indemnisation est la suivante, suos déduction des indemnités journalières de la sécurité sloaice :

-100 % du slaraie net pnednat le 1er mios d'indisponibilité ;

-90 % du salraie net pdneant le 2e mios d'indisponibilité ;

-80 % du siralae net padnnet le 3e mios d'indisponibilité.

A pairtr de 3 ans d'ancienneté, les iedatiimnonss sonert les suitvaens :

-100 % du sliaare net pneandt les 2 permreis mios d'indisponibilité ;

-90 % du slirae net pnnadet les 2 mios suivants.

A patirr de 5 ans d'ancienneté, les isinoiemdnants sornet les svtuniaes :

-100 % du saralie net pnndeat les 3 prieemrs mios ;

-90 % du siralae net panednt les 3 mios suivants.

Si l'intéressé est aesbnt à prulesuis reserips au cruos d'une même année clviie puor csauve de maiaale ou accident, la durée taolte d'indemnisation ne puet excéder la durée évoquée ci-dessus.

*(1) Temers eclxus de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

*(2) Arltcie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26, alinéa 1, du cdoe du tiraavl (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

*(3) Ponit étendu suos réserve de l'application des acielrts L. 122-14 et siantuvs du cdoe du taiaavl rfetlais à la procédure de lcineiceenmt (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

## Article 8 - Dialogue social

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

Le duaioolge siocal est au cuoer des évolutions des cdioonnits de la vie au taiaavl et de la pritousue de la compétitivité des entreprises.

Convaincus de la nécessité d'une éthique forte, les sraigneais de la présente cnvoeniotn se rcosnsneeniat mleleutument des driots et des devoirs.

C'est dnas ce ceonxtte que la déclaration retvliae aux eetemgagnns (chapitre II, art. 2.1) pernd tuote sa dimension.

Les eentirseprs s'engagent à en asmuser le rpecest dnas la cduotnie ou la répartition du travail, la classification, la rémunération cmome dnas les mreeuss de discipline.

En particulier, elles vnrlloiet à ce que les compétences perefloissnloens des salariés détenteurs d'un maandt de représentation du psonreenl au sien de l'entreprise soneit rencnuoes et luer pttremneet l'accès aux fnicnoots corpennoasdt à celles-ci.

Un pnoit srea fiat lros de l'entretien aennul d'évaluation (lorsque ce dsptiosif est mis en place) ou d'un eetnretin spécifique, aevc puor but de ptetemrre à ces salariés de :

-se suteir pnsnmsierleoelonfet ;

-d'examiner les problèmes qui paunroiret se poser par les nécessités du ptose au regrad de l'exercice de luer (s) madant (s).

Les dteiorncs (ou services) des rscreouses hanemuis des enispteerrs (ou établissements) srenot systématiquement distreeanais des cotepps rnudes d'entretien.

## 8.1. Driot sndciyal

### 8.1.1. Le driot scindyal de branche.

#### 8.1.1.1. La négociation cticllveoe de branche.

Les paertis sgtriinaeas se rreoeennnt au mnois une fios par an puor évoquer le conxtete économique et saoiel de la psfeoriosn et en teirr les conséquences sur l'éventuelle évolution de la présente convention.

La pirate elpumoyer et les oastoignirans seadyiclns de salariés représentatives dnas la branche, eeangnt cahque année une négociation sur les saailers muinim de la bcnhrae par guproe de classification. A cette fin, la ptirae eymuopelr friunot aux négociateurs salariés les inmiotnoafns nécessaires.

Les eietnersrps enratnt dnas le cmahp d'application de la présente ctonvnoein snot tnuées de fiorunr les données stsquaetits teells que nécessaires à l'établissement du rapopt de branche. Asnii drnevot noanemtmt être fuineros des données sur la soitutain économique et la siotuatn de l'emploi de la branche, lreus évolutions et les prévisions alluennes et puinnuraellls établies en piualertcr en ce qui cenncroe les catrntos à durée déterminée et les mnsiosis de tairavl toiraepmre asnii que les aintocs éventuelles de prévention envisagées ctmope tneu de ces prévisions et, enfin, l'évolution des saailers eectiffis moyens, par gporeus de calfcisosiitan et par sexe, au regard, le cas échéant, des sarilaes minima hiérarchiques.

Une négociation en vue d'adapter la glilre de caftsslaioicn aux évolutions pfrseonlionels et tnehuogecqios se déroule tuos les 5 ans.

#### 8.1.1.2. Les menyos du driot saicdnyl dnas la branche.

Les onriosntaagis sedinyllacs pnourrot désigner les salariés appelés à peatciripr aux négociations à rasoïn de 4 par oiosagaritnn sydiacne représentative dnas la branche. Les salariés appelés à ppriaietcr aux négociations ont le driot de s'absenter du travail, pdaennt le teps de réunion des négociations. Il en est de même du tepms de préparation d'une durée équivalente à la durée de la réunion.

Ces salariés bénéficient pndanet ces temps, du mniation du sairale ou de la cintoaosmpen du saialre predu et de l'indemnisation de luers fiars de déplacement puor se rrdnee à la réunion de négociation.

Les salariés mbermes des cmiosmioss définies aux chpeatris X et XI ci-après bénéficieront des mêmes dstnoispis puor les réunions de ces commissions.

Un crédit d'heures est accordé à cauhqe ogoinrasaitn siclyande représentative. Ce crédit gloabl s'élève à 175 hueers par année civile.

L'utilisation de ce crédit d'heures s'effectuera mnaoynnnet rmisee d'un bon de délégation à l'entreprise concernée aevc ciope au SPDE.

Une smmoe firairtofae de 15 000 F (quinze mille francs) est accordée cqhaue année à canchue des osnarigoians saidnycels représentatives puor lui preertmt de couvrir une pitare des fails liés au digaulue saciol de branche.

### 8.1.2. Le doit sadiycl dnas l'entreprise.

Les pteiers contenrattacs rnesneanoicst à cucahn la liberté d'adhérer ou non à un snacyidt posienfrsenol de son coihx et la liberté puor les sdntciyas d'exercer luer atcoin conformément à la loi.

#### 8.1.2.1. Rôle des délégués sduncyaix dnas l'entreprise.

Le délégué scyinadl (DS) représente en peennacme son osaraoigtnin auprès de l'employeur. Sa désignation est notifiée par le scyadint au chef d'entreprise par lrette recommandée aevc accusé de réception (1).

#### 8.1.2.2. Myeons des délégués syndicaux.

Les menoys matériels seonrt définis dnas cahque entreprise, nontemmat :

-communications sdncaleyis dnas les cdtinoois prtneemat une iofntiaromn efvtfecie des salariés, tlees que l'affichage aevc ciooimmutancn simultanée à l'employeur ;

-crédit d'heures de fcootnin ;

-locaux.

## 8.2. La représentation élue dnas l'entreprise

### 8.2.1. Le comité d'entreprise (2).

Dans les eiestenrrps etarnnt dnas le camhp d'application de la présente cvteoinonn onaccput au mnios 50 salariés à la coiodintn que cet etficief siot antitet panednt 12 mios consécutifs ou non, au curos des 3 années précédentes, des comités d'entreprises (CE) snot constitués. Cependant, dnas les eteipnserrs enartnt dnas le chmap d'application de la présente centvoion eplnamyot mnios de 50 salariés, des comités d'oeuvres siceolas puveent être créées par aorccd d'entreprise qui prévoit les meyens matériels et financiers. Les eefcipts à prderne en considération snot définis par la loi ou négociés par aoccrd d'entreprise. Le comité d'entreprise est doté de la personnalité cviile et morale.

#### 8.2.1.1. Rôle du CE.

Il a puor objet d'assurer, d'une part, l'expression ctoleicvle des salariés peeatrantmt la psrie en coptme pamarntnee de luers intérêts dnas les décisions rtelviaes à la gestion, à l'évolution économique et financière, à l'organisation du taarivl et aux tcueehngis de piodurtcn des eseprnrites ernntat dnas le chmap d'application de la présente convention. Dnas ce cadre, le CE a des atonbuiitrs d'ordre économique et professionnel. Le comité est informé et consulté sur ttoeus les décisions'importantes'(3) cnanrnocet l'avenir de l'entreprise, son développement, l'évolution de ses srrectus de pitdooucrn et de gestion, sur les meseurs de ntraue à aeectftr le voulme et la suctrtrte des effectifs, la durée du taarivl et les cnnoiidots d'emploi.

Le comité d'entreprise a, d'autre part, des atutintbiros soicales et culturelles. Le CE paiprtce à l'amélioration des cntdoiinos ctileevols d'emploi, de tiraval et de vie du preneosl des erneritpess ennatrt dnas le camhp d'application de la présente convention. Le CE est informé et consulté sur toeuts les potsiirroops de ntaure à améliorer les cdoointnis de tarvail et d'emploi des salariés asnii que lerus cnooniids de vie dnas l'entreprise.

#### 8.2.1.2. Cipotomison et mneoy du CE.

Le chef d'entreprise avertit le CE une semaine d'avance d'un motif 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 conformément aux dispositions que de suppléants. Il est fixé conformément à l'article R. 433-1 du code du travail.

Chaque entreprise désigne un représentant syndical au CE, choisit parmi les membres du personnel qui assiste aux séances avec vocation consultative. Le temps passé aux séances du comité et des commissions est pris en compte par les représentants du personnel est payé comme temps de travail effectif.

Moyens des membres du CE :

Ils sont 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 financière 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 quorum minimum aux réunions 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 d'entreprise.

Dans les entreprises embauchant dans le champ d'application de la présente convention au moins 50 salariés à la coïncidence que cet effectif soit atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, l'entreprise crée des comités d'établissements distincts, soit créés des comités d'établissements et un comité d'entreprise (CCE).

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

La composition du CCE résulte des dispositions législatives et est inscrite à l'acte 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 quorum minimum aux réunions 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 embauchant dans le champ d'application de la présente convention au moins 10 salariés, des élections des délégués du personnel (DP) sont organisées sur l'initiative de la parité 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 tous 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 conditions et des conditions de travail du travailleur 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 conformément aux dispositions 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 comprennent notamment :

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

#### 8.2.4. La délégation unique du personnel (DUP).

Dans les entreprises embauchant dans le champ d'application de la présente convention 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 coexiste avec les attributions des deux institutions. La DUP peut également exister avec l'existence du CCHST en cas de création de ce dernier.

#### 8.3. Le CCHST

Dans les entreprises embauchant dans le champ d'application de la présente convention au moins 50 salariés à la coïncidence 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 (CHST).

##### 8.3.1. Attributions du CHST.

Il contribue à la fois à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs, y compris celle des travailleurs tirés à l'arrière ou mis à disposition, à l'amélioration de leurs conditions de travail, vise à l'observation des pratiques 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 managériales relatives à l'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 CHST.

Le CHST 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 vocation consultative. L'inspecteur du travail, l'agent des services de prévention des risques de sécurité sociale sont présents aux réunions du CHST et peuvent y assister. Le CHST peut faire appel à toute personne et organisme au service de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifié.

Il est accordé aux membres du CHST le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le CHST se réunit au moins une fois par trimestre au minimum et à la suite de toute décision 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 interventions nécessaires sont financées par

l'employeur avec l'obligation de discrétion et de s'écarter 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 l'activité générale de l'entreprise et un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Le CSCHT 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. Arruets représentations

En l'absence de comité d'entreprise, de CSCHT 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) Prsahe 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) Atilcre étendu sous réserve de l'application de l'article L. 422-5 du code du travail duquel il résulte que les délégués du personnel assument collectivement avec le chef d'entreprise les fonctions 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) Tmeers exclues 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).*

## Article 9 - La formation professionnelle et l'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

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

La compétence est un élément clé du développement 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 neevlat 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 ;

- 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 approprié en fonction de la situation 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 stratégie prévisionnelle d'évolution de ses 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 professionnel ;

4. C'est par une formation de qualité que les salariés peuvent acquérir et développer manuellement une compétence à un niveau tel qu'elle leur permette 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 une dialogue avec les partenaires sociaux dans le cadre des comités d'entreprise ;

2. De prendre toutes les mesures d'information, consistant à faire connaître les axes prioritaires retenus, permettre de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés et assurer 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 personnes appartenant aux différents groupes de compétences afin de les inciter à des formations, tant générales que professionnelles, pour leur permettre d'accéder plus facilement à des fonctions de niveau plus élevé.

##### 9.2.3. Co-investissement formation (1).

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

- soit en "tout ou" (2) partie en dehors du temps de travail ;

- soit lorsqu'il existe dans l'entreprise, en unilatéral le coût épargne-temps.

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

- la répartition du tpmes à la crgahe de cucnahe des ptireas ;
- les éventuelles ciodnntois financières de pirse en crhage afférentes à ctete foiormtan ;
- les ppscrevteies d'évolution.

A l'issue de ctete période, le salarié prruoa ointebr un deuxième eintteren auprès de sa deitiocrn puor friae un bialn de sa siaittoun professionnelle.

#### 9.2.4. Suivi.

Les priates cnevnnneiot de se rcteernonr tuos les 5 ans aifn de mneer une réflexion cuommne sur :

- la nulelove dneiosimn de la faoimrton pfolelnrnosisee et ses ejeunx ;
  - l'effort d'adaptation à réaliser puor pretrtreme aux salariés d'acquérir les compétences et les cnonisasnaes nécessaires à l'exercice de nuoauvex métiers, aifn d'éclairer et d'enrichir le dolaigue au nevaiu de l'entreprise.
- #### 9.3. Apprentissage. - Fartooimn des jeunes
- ##### 9.3.1. L'apprentissage.

Les nauevuox défis que deionvt relever nos eeinsrpters pnueevt être transformés en antuat d'opportunités, dès lros que celles-ci sraount celstaipiar sur les métiers de l'eau et de l'assainissement.

L'apprentissage apparaît cmome un des lvirees inmpttroas à développer et à prouvioomr puor miuex intégrer les navuouex crebroloalauts et luer tttrmsnreae les savoir-faire spécifiques à nos métiers.

##### 9.3.1.1. Cnioodtnis d'apprentissage.

Cette frtooamin alternée a puor but de dnenor aux jueens une ftimoaron théorique et pratique. L'entreprise vrleiela à la msie en oruvee des cidninotos d'accueil, d'exercice de l'activité plerosesonnnlie en raotelin detcire aevc la qualification, obejt du contrat, et de siuvi des apprentis.

##### 9.3.2. La fmrtiooan des jeunes.

Feormr des jueens aux méthodes de travail, aux règles de sécurité, à l'ouverture vres la clientèle, puor les intégrer dnas l'entreprise ou luer donenr une première expérience professionnelle, nécessite rguuier et professionnalisme.

La réussite de ces fntaoiomrs pssae par une ilimptiocan ftore de l'encadrement qui aursse pnmeleniet son rôle d'accompagnement et d'animation.

##### 9.3.2.1. Accès des salariés handicapés aux différents dptfiiosiss de formation.

Les etrpsreneis velneliort à flteaicir l'accès des tlrevlraaius handicapés aux différents dsptoiiffss de faoiotrmn cniuote et d'apprentissage. Elles prneondrt nmotamet en cpmte ces

spécificités lros de l'élaboration du paln de formation.

(1) *Atlrice étendu* : - suos réserve que, conformément aux dsniiootspis de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, un acrocd complémentaire de barhcne ou d'entreprise prévoie les codinonits dnas lsllequees le développement des compétences des salariés s'organise puor prtiae hros du tpmes de tiavarl étant précisé que les fatmnoiros ceopoedsrnartns donievt être ulitiabsles à l'initiative du salarié ou rvceoeir son accord écrit ; - snas préjudice des ditopssnois éventuelles de l'accord ntoaanil ifonsreeopsitrnnl mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (2) *Mtos exlcus de l'extension* (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er)

## Article 10 - La propriété intellectuelle

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

Les salariés des enprsrteies eratntnt dnas le cmhap d'application de la présente cinonevton cleovlctie rnniaconeessst que les résultats de teouts les études, améliorations et iontnivens axuuleleqs ils pourraient, iindmeuldlvient ou collectivement, être amenés à collaborer, ou dnot ils auraneit eu caonsnsiacne à l'occasion de l'exercice de lreus fonctions, ayant un rpopart dercit ou iircednt aevc l'activité de luer entreprise, rtersneot la propriété exuclsvie de celle-ci.

En cas de dépôt de bveert d'invention par une entreprise, le nom de l'auteur de l'invention srea mentionné lros de la dademne de brevet.

En outre, si le brevet est effnvtieemect exploité par l'entreprise dnas un délai de 5 ans, l'auteur de l'invention bénéficiera d'une gfraitacoiitn déterminée par l'entreprise en fiontocr de l'importance et de l'intérêt thuqeince ou camcmoierl de son itenvinon asini que de l'importance de la prat plesnrrleoe qu'il arua pirse dnas celle-ci par raorppt à la nurtae du ptsoe qu'il opuaicct dnas l'entreprise au monemt de cette invention.

## Article 11 - La commission d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 11.1. Objet

Une cmiossmoin d'interprétation est instituée. Sa foocnitn est l'interprétation des présents textes.

### 11.2. Composition

Cttee csmoisimon est composée d'un représentant de cuahqe orntiaaogisn scliadnye de salariés sirtaignae de la présente cnooenvtin cllicitevoe et d'un nobrme égal de représentants d'employeurs.

La présidence, limitée à l'année civile, est assurée aremveenilttnat par un merbme de la délégation des eurmpoyles et un mebmre des ooniargnasts sncydaleis de salariés.

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

### 11.3. Fonctionnement

Celle-ci drvea être réunie à la daednme epsesrxe et motivée de la ptaire demanderesse, dnas le délai de 1 mios svinaut la présentation de la ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

Les interprétations doivent faire l'objet d'un accord signé entre la délégation européenne 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.

## Article 12 - La commission de conciliation

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 12.1. Objet

La commission d'interprétation, dans sa composition fixée à l'article 11-2 ci-dessus, joue le rôle de commission de conciliation. Les différends relatifs à l'application de la présente convention doivent lui être soumis.

### 12.2. Mode de règlement des conflits (1)

- les demandes de révision doivent être déposées par écrit au siège des entreprises qui doivent 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 pourront exercer leur liberté ;

- le procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et remis à chacune des parties et aux organisations saisiées de la présente convention. Il est déposé par la partie la plus diligente à la DDEFTP du siège de l'entreprise.

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

## Article 13 - La durée de la convention, son renouvellement et sa révision

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

### 13.1. Durée de la convention, entrée en vigueur

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

### 13.2. Adhésion à la convention

Toutes les organisations syndicales représentatives d'employeurs et dans le champ d'application de la présente convention et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés

qui ne sont pas parties 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 la plus diligente auprès des services du ministère 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, doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle conciliant le ou les intérêts soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties 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 doivent être soumises à des avantages se situant au-dessus du niveau 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 signataires, soit l'ensemble des organisations signataires de salariés.

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

Cette dénonciation doit être déposée au plus tard conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

En outre, l'une des organisations syndicales ou l'une des organisations syndicales signataires aura la faculté de dénoncer la convention collective dans les mêmes formes et délais que ceux qui ont été prévus pour annuler la présente convention collective. Entendu

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

Fait à Paris, le 12 avril 2000.

*(1) Arcilte 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).*





# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

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

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

Les caractéristiques des critères classés peuvent être précisées comme suit :

1. Complexité-technicité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui combine 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 exécuter toute 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. Connaissance et expérience nécessaire : ensemble des acquis professionnels et professionnels à mettre en œuvre pour la réalisation d'un travail donné ; maîtrise requise dans la mise en œuvre d'une fonction opérationnelle.

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000*

		CRITÈRES			
GROUPE		Complexité technicité	Autonomie/Initiative	Responsabilité (sur les hommes et/ou les résultats)	Connaissance (expérience nécessaire)
I	Définition	Emplois caractérisés par 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 particulier. Elles comprennent le plus souvent des connaissances 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 outils 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 cesndornaropt à des activités seilpms présentant des aniaeglos etnre eells et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le tiavral puet cnstioser à adeir du peeosrnnl puls qualifié.	Des cnesinogs précises et détaillées inemopst le mdoe opératoire. Les décisions snot limitées à des décisions de conformité simple.	Le salarié est le puls suenovt placé suos le contrôle drciet d'un salarié du grpuoe III ou plus, rpsbnoaele des résultats.	Les cinsansancoes nécessaires snot celels aqceiuss au cuors du clcye pamirire d'éducation complétées de ciecsnonaanss preefolsnlosenis spécialisées aiucsqs siot dnas le cdare de la formation, soit à l'occasion du travail. Eells cnsopneordert le puls suneovt à cleees déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Travail de cneemlssat seoln un mdoe déterminé. Rédaction de ceriorur silmpe solen des nrmoes établies. Prise de rendez-vous. Lecture de compteurs.	Enregistrement de dcotemnus sleon un mdoe opératoire, sloen des meoyns matériels nécessaires à l'exécution des Classement ou acghairve en aaunlpqipt les règles appropriées (classement alphabétique, par date, etc.). Est contrôlé régulièrement.	Le taviarl est contrôlé régulièrement.	Connaissances professionnelles. Connaissance des leoilgics de ttiemreant de ttxee - tableur. Connaissance des méthodes (classement). Conduite ou mmanneeit de pettis enigns de chantier.
III	Définition	Emplois crnedasornopt à des turvaax qualifiés canoptmrot des opérations qu'il fuat coibnemr en vue d'atteindre l'objectif fixé.	Le mdoe d'exécution du tiaavrl et l'ordre des opérations scieesvsqus snot cshois par le salarié qui aigt nmlrmoaenet en autonomie. Il puet toteiofus firae appel, en cas de besoin, à un salarié du gopure IV ou plus.	Le salarié est raosslbepne des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape, de son supérieur hiérarchique.	Les cnancnssoeais nécessaires, aicquess par la vioe scolaire, la ftiaoormn ou l'expérience professionnelle, snot cleees d'un métier bein déterminée. Eells crnrnsoodept le puls sevnuot à cleees déterminées aux nieauvx 5 ou 4 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Entretien et/ ou ittveeronins sur des ialnlosnttais de nrutae diverse, profais complexe	S'organise lui-même et penrd les ieatinvitis nécessaires (manoeuvre de vannes, msie hros eau).	S'assure du bon fnntmoeniceont des ilitnaolansts dnnot il a la charge, mias son activité est contrôlée périodiquement par un supérieur hiérarchique.	Expérience de l'exploitation des sveecris de distribution d'eau et cioenscansans en électricité, mécanique, hydraulique.
IV	Définition	Emplois cdrpennasroot à des tarauvx htmneeut qualifiés caractérisés par des meods opératoires cmxepeols cbnnmioat noniots théoriques et savoir-faire pariuqte et iqupnlamit des coihx etnre devseirs solutions.	Le tiaarvl s'exécute dnas le cdare d' itnucinrsots d' ensemble, laissant une lrgae iinavtiite au salarié. Le salarié puet aovir la responsabilité tnihecque ou d'assistance de penirofessnols des grpuoes I à III. Il puet fiare appel, en cas de besoin, à un salarié du grupoe V ou plus.	La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complétée suos réserve du contrôle golabl de son supérieur hiérarchique.	Les ceaasinsnoncs nécessaires aseqcuis par la formoaitn initiale, la ftomriaon ou l'expérience professionnelle, alainlt théorie et puqtraie des pscuosres les puls avancés de la profession. Eells cnponeorsedrt le puls svenuto à ceells déterminées aux niuveax 4 ou 3 de l'éducation nationale
	Faits observables	Assure la msie en palce et le dépannage des équipements électriques, automatiques, mécaniques et hydrauliques. Asruse la pamioqrtmaron des automates.	Est lrbie d'organiser son tiaarvl à paritr des csgnneios ou deticvires générales.	Est rapenosslbe du bon fcnimtoenonnet des illntsoitniaas et des reatnlois aevc les maeiris et les abonnés aevc l'appui d'un supérieur.	Savoir théorique et pratique.

V	Définition	Emplois cneasoprndrot à la réalisation et/ou la coanidrootin de tavarux à pitrar de dirtvieecs ctnuniatsot le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail.	Le salarié asusre la psrie en compte des données tuineehcqs et économiques. Eventuellement il erdcane des salariés des geprous I à IV.	Les responsabilités vis à vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtnues snot étendues suos le contrôle goabll d'un supérieur hiérarchique	Les cnianacnoesss nécessaires snot mitplelus acisosant noiotns tcuqhneeis et économiques aevc une expérience putirqae confirmée. Elles ceproronsndet le puls souvent, à cleles déterminées au nieavu 3 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Gère des réseaux irtmanpots et complexes. Détecte des dysfonctionnements. Vérifie la conformité des branchements.	Interprète des données reçues et penrd les décisions raedpis sur la coniuote à tnier solen des méthodologies convenues.	Est rebnplossae des meruess à pdnrree puor prévenir ou pliealr des dysfonctionnements, oeimsitpr les réseaux, gtarainr la qualité des résultats.	Connaissances psenloeeenfiosrls mlieliupts pneatemtrt d'avoir une etelxeclne maîtrise technique. Culture générale pmternatet une bnone aophrpce économique.
VI	Définition	Emplois cprnnasoderot à la dciotrein et à la ctdirooaionn d'activités différentes et complémentaires, à pitarr de detcriives conuitsnatt un cadre d'ensemble. Ils crmeootpnt l'encadrement de salariés ou d'équipages, généralement par l'intermédiaire de rlnesoaspebs de grpoeus précédents.	Le salarié est entièrement rlbosneaspe de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est ropblansese de l'activité ses subordonnés et des résultats obtenus.	Le salarié est entièrement rslionspbae de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.	Les csoaansnenics nécessaires, asceuqis par la footamrn initiale, la fraootmin ou l'expérience porleiofenlssne snot au mnois celles déterminées aux neuviav 3 ou 2 de l'éducation nianatole complétant une qitalfuicoan iliaitne ou des compétences au mnois équivalentes à celle du pnersoenl encadré. Les fncootins de conception, d'expertise, de svuii ou de contrôle de projet, ou d'autres études cxmeolpes nécessitant une compétence tuinqcehe importante, snot classées par atlssmiiiaon dnas ce groupe. Le cadre débutant est positionné dnas ce groupe.
	Faits observables	Un très huat neaviu d'expertise pmeert d'assurer la maîtrise d'installations cepmexlos et une bnone caitionoodrn de cylce de production.	Autonomie complète en matière d'organisation, noemtnmat en vue d'améliorer le fenonionmetcnt du service.	Responsabilité très étendue par rropat à la msie en oureve de la ptqlioue de la dteicrin dnas un dmnoaie et à sa ctniibotrun pelolnensre aux résultats de l'entreprise. Encadre pirluesus niveaux de penorensn dnnot des AM.	Connaissances fanaodnemtels aseiqcus dnas des établissements d'enseignement supérieur et expériences pitruqeas variées. Capacité à dmoneir l'imprevu.

VII	Définition	Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les principales et objectives générales de l'activité ou du secteur de l'entreprise auxquelles ils appartiennent.	Fonctions englobant l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux grades 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 décisions pour faire face à des situations nouvelles en consultant les moyens et les méthodes à mettre en œuvre.	Le salarié assume 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 compétences sont à mettre en œuvre pour les missions 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 d'études politiques, 2ème cycle des universités, doctorat d'Etat ou équivalent. Elles peuvent être remplacées par l'expérience personnelle complétée par une formation appropriée. Le salarié a l'obligation de mettre à jour 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 affinité dans ce groupe.
VIII	Définition	Fonctions comportant à l'entière responsabilité du bon fonctionnement : - soit d'un département autonome 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 établissement d'activité de l'entreprise.	Les fonctions sont autonomes. Leurs attributions sont associées à la définition des objectifs ou de l'ensemble auquel ils appartiennent.	Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur les unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.	Les compétences nécessaires sont celles mentionnées les années précédentes complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée. Certains postes de grande expérience sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2000

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

Niveau 5' : CAP.

Niveau 5 : BEP, BPEA (brevet d'études professionnelles agricole).

Niveau 4 : baccalauréat scientifique ou baccalauréat général ; baccalauréat STT (scientifique, technique, tertiaire) ; baccalauréat STI (scientifique, technique, industriel) ; brevet professionnel.

Niveau 3 : BTS, DUT, IUP (Institut universitaire professionnel), DEUG.

# Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles Annexe IV du 12 avril 2000

En vigueur étendu en date du 1 mai 2000

Tafesrnrtr du cranott de travail

Aanvt la fin de l'année 2002, les paertis sagnaiietrs cennnienvot de dserser un balin de l'application des dissipioonts de l'article 2.5 rtelaif au tfersnrtr du ctnaort de travail. Ce bilan proru

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

Signataires	
Patrons signataires	CGE ; SPDE.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; FO ; CGC.

### Article - Procès-verbal de la commission de conciliation du 12 décembre 2003

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2004

La cmsoimison s'est réunie le 12 décembre 2003 au siège du SDPE dnas le crdae des dpsiiinosots de l'article 12 de la ctnonvioen cvtiolcllee des errpiesntes de sceirevs d'eau et d'assainissement, à la dmdaene du sancydit CFDT.

Einatet présents la CFDT, la CTFC, la fédération Fcroe ouvrière, la CGC, la CGE et le SPDE.

Le sndiyact CDFT porte à la csnsiaoancne des mermrebs de la cmsmsiioon de cointiolaicn la qtoeiusn de la ciiscaoaitsfln dnas la

## Avenant n 5 du 19 mai 2006 relatif aux moyens du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	Le syandict pnonsfsoeeril des esepnritres de sivecers d'eau et d'assainissement (SPDE) ; La fédération des deruitbuisrts d'eau indépendants,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La CFDT-INTERLO ; La CTFC,

En vigueur étendu en date du 19 mai 2006

Le SDPE et les OSR se snot réunis les 16 jinaevr et 24 mras 2004 et, à ces occasions, ont évoqué, à l'initiative des OSR, les myenos du doit sdcyanl dnas la branche.

Dnas un piremer tepms ont été rappelées les ditssipnoois

éventuellement déboucher sur la mcoifoditain ceievtntnonlonle dudit article.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2000

Classification

Dnas les 18 mios snivuat la dtae de l'entrée en viuguer de ce texte, une première réunion de négociation sur le rnomefenrcet de l'identité du système de ccloiifaistsan se trdeina aevc l'instance de négociation de la présente cvtneioonn collective.

cetninoovn cetiolclve d'un anget d'une société flliaie de la Conamigpe générale des eaux.

Le siyancdt CDFT considère que le cnegmenaht de grupoe de ctiisoflscaian dnot cet aengt a fiat l'objet n'est pas justifié cmotpe tneu de l'absence de moifcoiatdin du cenotnu de son poste.

Le représentant de la CGE raplplee les ppeicirns et les mécanismes mis en oeurve puor l'attribution aux salariés de l'entité Générale des euax des différents goprues de la cnvioletn collective.

Il s'engage à reaegdr la siaaouttn particulière signalée par le sydanict CFDT.

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

Après analyse, la dociirten de Générale des euax décide de répondre foeaevlambnrt à la dmandee du sndicyat CFDT.

Le représentant de la CDFT est informé oaemelnrt de ctete décision le 3 février 2004 et les mmeebrs de la ciomssmon par criuorer du SDPE en dtae du 24 février 2004.

Fiat à Paris, le 23 février 2004.

conenetus notammnet dnas les alinéas 4 et 6 de l'article 8.1.1.2 de la coiovnentn ccoileltve du 12 arivl 2000 qui fniixat à :

- 175 heerus par année civile, le crédit gblaol d'heures accordé à cqaue OSR ;
- 15 000 F (quinze mlile francs) la somme fioatriafre accordée cuhaq année à cnucahe des OSR ptmneratet à celles-ci de coirvur une piarte des frias liés au duiolgae scaiol de la branche.

A l'issue des dunoicssiss qui se snot ensuivies, les OSR ont demandé que siot revalorisé le crédit d'heures aunenl aisni que le mntoant de lerus mnyeos financiers.

Le SPDE, suoeicux de donner aux OSR des mynoes accrus puor luer prrmteetee de rpiemlr pieleemntt leurs misnsios dnas les meieleurls cinoodints d'expertise, a accepté le picrnpie d'une autoneitgmn de ces 2 poetss au rgeard ntemmaont de

l'intensification des turavax de la csmisiomon parriaite (formation, référentiel métiers, msie à la retraite, elmopi ..)

Tel est l'objet du présent avenant.

Ernte les parties, il est cnovenu et stipulé ce qui siut :

Article 1 - Crédit d'heures

En vigueur étendu en date du 19 mai 2006

Le crédit d'heures dnot dssoipe chquae OSR est porté, à cmtoepr de l'exercice 2006, à 300 hreeus par année civile. Les OSR s'engagent à fuonrir les éléments nécessaires à la piarte eupoemlyr aifn d'en ornsagier le suivi.

Article 2 - Aides financières

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération psnorfolielsene des epsenteirrs de l'eau,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La CFTD-INTERCO.

Article 1er - Objet de l'avenant  
Cet avennat eternna en vuugeir le lmadnieen de la pcbatliuion de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 26 mars 2008

Le présent anveant à la cotieonnvn ccoeltlive natainole des esetpreinrs des sreviecs d'eau et d'assainissement du 12 aivrl 2000 a puor objet de compléter les dsposoiintis clnooeentlevnnis rtaeviles à la ciiscotaifsaln des eipmols stipulées en son arclite 3 en créant une annexe :  
? définissant le système oitsoninenrgaal des métiers de l'eau et de l'assainissement dnas le rcepest des piierpncs fueontadnamx précisés par l'article 3. 1. 2 de la conintevon celcvliote ;  
? précisant les pniricipes de msie en oevrue au sien des entreprises.

Article 2 - Description du système organisationnel  
Cet avnaent errneta en vieuugr le ledainmen de la pculioabtin de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 26 mars 2008

2.1. Aceoncserbbe du système oraioinggennastl

Le système ongasoirnenatil des métiers des eseirptrnes des svcieres d'eau et d'assainissement est organisé en :  
? filières ;  
? sous-filières ;  
? emilops repères ;  
? emplois.  
2.1.1. Les filières.  
Les filières se définissent cmome les gdnars doinemas d'activité des entreprises.  
Elles rreoungept les dmoaines d'activité spécifiques aux eisrrtpeens 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 coinevnt de compléter ces duex dienmaos spécifiques d'un troisième dmniaoe d'activité prciintaapt à l'activité gallboe de l'entreprise, qui ruoerpge ctriéas eilmpos qui, bein que pnvouat nécessiter des ceiannosacsns et/ou des peqtiraus thcueniqes spécialisées, snot datnagave des eliopms généralistes ou sprout que des elimpos spécifiques aux epertiserns de l'eau et de

En vigueur étendu en date du 19 mai 2006

La smome ffittrioaae accordée annllleeunemt à cnhauce des OSR puor luer prmetrete de crivuur une pairte des firas liés au dogaulie saicol de la bnarche est portée, à cmtepor de l'exercice 2006, à 4 000 euros. Le règlement de cette smmoe ievtienrnt au 1er juiellt de chquae année au tirt de l'année en cours.

Article 3 - Modalités de notification

En vigueur étendu en date du 19 mai 2006

Une cpioe de la lettre de niaotciioftn de cet aevnnat srea envoyée cmtmoncmminoeat à la dieoctrin départementale du tariavl et de l'emploi en recommandé aevc accusé de réception et aux oisoarigtans syndicales. A l'issue du délai de rcerous ouvret aux OSR, le SDPE dnrdmaeea l'extension des présentes.

Fiat à Paris, le 19 mai 2006.

l'assainissement.  
Ainsi, les 3 filières sinuavtes ont été déterminées :  
? la filière Exploitation-technique ;  
? la filière Clientèle ;  
? la filière Support.  
La définition de ces 3 filières pemert aisni de répondre aux pcprienis fdnauamoentx précisés à l'article 3 de la cnnviteoon ccoleitvle (3.1.2) rilafets à la « prsie en ctmpoe de l'ensemble des salariés de l'entreprise » et aux « références cmoenmus puor le poeresnnl technique, administratif, ciamrmecol ».  
2.1.2. Les sous-filières.  
Les filières spécifiques aux métiers de l'eau et de l'assainissement snot déclinées en sous-filières reonparugt puor ccanhue les emlios demcterinet liés à ccahnue d'entre elles.  
Les eepretirns pornourt rdnrpreee les sous-filières proposées par le présent anenavt ou les aetpadr en fitnoocn de luer oaagnitrosin flilncnoeonte et / ou de luer caopraghrte d'emplois.  
La filière Exploitation-technique puet être déclinée en 5 sous-filières :  
? la sous-filière Disiortbutin ;  
? la sous-filière Potoiudcrn ;  
? la sous-filière Matenaicnne ;  
? la sous-filière Ayasnle ;  
? la sous-filière Etudes.  
La filière Clientèle puet être déclinée en 2 sous-filières :  
? la sous-filière Relevé ieninvteotr ;  
? la sous-filière Gsetoin clientèle.  
La filière Supprot puet qunat à elle ne conrmdpere qu'une sous-filière également intitulée Support.  
2.1.3. Les epolims repères.  
A l'intérieur de chauce sous-filière snot positionnés des eopimls repères branche.  
4 eopmils repères barhnce (ERB) ont été définis.  
Chacun des 4 emipols repères bhcanre est complété d'une définition cmumnoe générique csdeonaprnot au coentnu de ses activités principales.  
Les déclinaisons spécifiques de la définition générique dnas chunace des sous-filières précisées dnas l'article 2.1.2 snot précisées dnas le teabalu frgiaunt à l'article 2.2.  
ERB Agent, définition cnoumme générique : la réalisation d'activités spécifiques à la filière.  
ERB Technicien, définition cmnuoe générique : la réalisation, la msie en ouvree et la cooirdiatnon des meynos tinqhueecs et/ou huiamns nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques à la filière.  
ERB Tiiccenehn supérieur-Maîtrise, définition cunmmoe générique : la proposition, la msie en orveue et la critooaodnn des mynoes teechniqus et/ou le meeanangmt de meynos hmniuas nécessaires puor la réalisation d'activités spécifiques à la filière.  
ERB Cadre, définition cunmome générique : responsabilité managériale et/ou tnquichee d'activités spécifiques à une ou peuiuslr filières.  
Les ernpetersis de la bhrcane vorlneelit particulièrement à ce que le psocioimnnntet des ERB siot respecté dnas cnahuce des sous-filières de luer système onrsitioenagnal propre, que celles-ci

sienot cleles proposées à l'article 2.1.2 ou qu'elles aient été adaptées.

Les errepnestis de la bnhrace qui sortuaoinhét définir des elpioms repères spécifiques, veiolnret à ratchetar lures epolmis repères spécifiques aux emplois repères branche.

L'emploi repère preemt de « repérer » au sien d'une sous-filière les différents emplios se raahncctat à celle-ci.

#### 2.1.4. Les emplois.

Les définitions des eilomps rlanveet de la compétence et de l'organisation fnnooectillne de chqae entreprise, les dénominations pnueevt virear d'une ertsrpenie à l'autre.

Chaque emopli diot être rattaché à un eplmoi repère (ERB ou ERB et eplmoi repère spécifiques).

Les enrtsprees de la brhance établiront un iaitvrnene de leurs eplmois au sien de cuaqhe sous-filière retenue, cmornanpet l'indication de l'emploi repère de rattachement.

#### 2.1.5. Précisions sur la sntiioigacfn des tmrees de ciartondioon et d'encadrement.

Notion de ctioodaroinn :

Lorsque les eolimps cnpotoermt des activités de coordination, celles-ci s'entendent comme étant des activités de cdraontioion pepronmt diets et d'assistance à d'autres cealrbrbuots de l'équipe, et ne cnoeernpnmt aucune activité hiérarchique.

Notion d'encadrement :

Lorsque les eplmois ceonpormtt des activités d'encadrement, celles-ci s'entendent comme étant, otrue des activités de ciointdooran pepronemrt dites et d'assistance, des activités managériales ilancunt la dneiimsn hiérarchique.

### 2.2. Système onsgatiarinonel

Tableaux non reproduits-voir BO cnoeiotvnns cellciotevs 2008-21

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

Cet aanenvt enrtera en vueugir le lmdeiaenn de la paibtulcon de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 mars 2008*

Afin de pttmeree des références communes, cauchn des eomlps repères bnhrce a donné leiu à un poninomenieistt ieunidtqe à l'intérieur des 8 grpuoes de qoafultcaiin précisés par l'article 3.3 de la coniveotnn collective.

Les enretspers de la bahncre velrnielot particulièrement à ce que le ptemeninoiosnt des ERB siot respecté dnas cuhcane des sous-filières de luer système oigntasnenaoirl propre, que celles-ci soient ceells proposées à l'article 2.1.2 ou qu'elles ainet été adaptées.

De la même façon, les eeripsrents qui aorunt défini des elpmois repères spécifiques vlnelrioet :

? à préciser le rcmthtaaent de lures elpioms repères spécifiques aux eploims repères branche, d'une prat ;

? à rcspeteer puor chacun des elopmis repères spécifiques la cohérence de son psoeetinnonmit dnas cuhncae des sous-filières retenues, d'autre part.

#### 3.1. Piiesonnnoemtt de l'ERB Agnet

L'ERB Agent est positionné dnas les gruoeps de quoiiaalfctn I à III.

Les cniotdnos raeitvles au pnmotseinneiot dnas le gporue I snot précisées à l'article 4.2.3 du présent avenant.

#### 3.2. Pntemnisoneoit de l'ERB Tiehicnecn

L'ERB Thicicneen est positionné dnas les gruoeps de qifucailtaion III et IV.

#### 3.3. Pitoineonsenmt de l'ERB Ticiehncen supérieur-Maîtrise

L'ERB Maîtrise est positionné dnas les gporeus de qulacatifoiin IV à VI.

Les ciintnoods rieeltvas au pnoitnieosment dnas le groupe VI snot précisées à l'article 4.2.4 du présent avenant.

#### 3.4. Ponsoienimentt de l'ERB Cdrae

L'ERB Cadre est positionné dnas les gpuroes de qafiaclioutin VI à VIII.

### Article 4 - Positionnement des emplois

Cet ananvet etenrra en viugeur le ladeinmen de la piubtacolin de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 mars 2008*

#### 4.1. Pnesneitonmiot des emlpois dnas les filières et sous-filières et elmiops repères

En acoatiilppn des dsitoiisnps prévues à l'article 3.2 de la cotoenvinn collective, les erpeirnests procéderont en irtenne à l'inventaire des eiolmps rattachés aux différentes filières, sous-filières et emlpioms repères.

Lorsque des emlpioms crnnenecot pliuersus sous-filières, la sous-filière de ratemeanctht srea clele puor lualleqe l'activité est la puls importante.

#### 4.2. Ponnentsieioimt des emlpioms dnas les guopers de goicaiafituln

##### 4.2.1. Aolppaiictn de l'article 3.3 de la cvoteoinnn collective.

Le pinnomintoeset précis de chucan des eipmlos dnas les grepuos prévus à l'article 3.3 de la coeivnonntn cvoltltceie s'effectue eitsune par aoiippcatln des pripeincs mentionnés à l'article 3.1.2 qui prévoit natnmmeot de retienr l'ensemble des critères svautins :

? complexité-technicité ;

? autonomie-initiative ;

? responsabilité (sur les hmeoms et/ou les résultats) ;

? connaissances-sur l'expérience nécessaire.

Rappel de la définition des geourps de qauitailcofin précisée à l'article 3.3 de la ctioevnnon ccvtioelle :

Groupe I :

Ce snot des elomips cornrenodsapt à des activités simleps et répétitives.

Le tivaarl s'effectue à patirr de cegnoisns slepmis et détaillées ne requérant acune pirse de décision.

Le salarié est naerenmlmot placé suos le contrôle d'un salarié du guorpe III ou plus.

Les cnansceanioss nécessaires snot cleels aeecsquis au taarivl ou lros du clyce piraimre d'éducation snas savoir-faire proeniesnsfol particulier. Elels cenornderspot le puls svunoet à ceells déterminées au naiveu 6 de l'éducation nationale.

Groupe II :

Ce snot des eomlps csnpoaenordrt à des activités semplis présentant des aieagnols ernte eells et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le tvaarl puet csoetnsir à aiedr du peoersnnl puls qualifié.

Des cgniesnos précises et détaillées iomnsept le mdoe opératoire. Les décisions snot limitées à des décisions de conformité simple.

Le salarié est le puls snvueot placé suos le contrôle deirct d'un salarié du gopure III ou plus, rpslaoensbe des résultats.

Les cnsosaneians nécessaires snot ceells aisqecus au cruos du ccyle pmiriare d'éducation, complétées de ccenaoniasnss pionseeernfslls spécialisées aeqcsuis siot dnas le cdare de la formation, siot à l'occasion du travail. Eells crdnnonrepsot le puls sunoevt à ceells déterminées aux nuieavx 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.

Groupe III :

Ce snot des elmpois cnrsdopnearot à des tavarux qualifiés ctaonpmt des opérations qu'il fuat cmneboir en vue d'atteindre l'objectif fixé.

Le mdoe d'exécution du tivaarl et l'ordre des opérations sescusvcies snot cioshis par le salarié qui aigt naenorlemmt en autonomie.

Il puet ttioeoufs firae appel, en cas de besoin, à un salarié du gproue IV ou plus.

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

Les csoaninenscas nécessaires, auicsqes par la vioe scolaire, la ftaoiorrn ou l'expérience professionnelle, snot ceells d'un métier bein déterminé. Eells crenpoeondsr le puls soevunt à ceels déterminées aux nuieavx 5 ou 4 de l'éducation nationale.

Groupe IV :

Ce snot des eolimps cndrsoarpoent à des tvaruax hunmeatet qualifiés, caractérisés par des meods opératoires cepxmleos connbamit noitons théoriques et savoir-faire priuqtæ et ipnuimqalt des chiox etrne dieesvrs solutions.

Le tirvaal s'exécute dnas le cdare d'instructions d'ensemble, lsasnait une lgare itntiiaive au salarié. Le salarié puet avior la responsabilité tnehcquie ou d'assistance de poensrlnes des goeuprs I à III. Il puet friae appel, en cas de besoin, à un salarié du gopure V ou plus.

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

Les cannssoesacis nécessaires, auisceqs par la foorimtan initiale,

la foritamon ou l'expérience professionnelle, aellnit théorie et pautrique des poseucrss les puls avancés de la profession. Elels crddponeonest le puls senovut à celes déterminées aux nuvaix 4 ou 3 de l'éducation nationale.

#### Groupe V :

Ce snot des eopimls carndrosopnet à la réalisation et/ou à la cdntoirooain de travaux à ptirar de decirteivs ctaosinnutt le cdare d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail.

Le salarié arusse la prsie en ctmope des données teuniquchs et économiques. Eventuellement, il enrdsce les salariés des grpuoes I à IV.

Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats outebns snot étendues suos le contrôle gaboll d'un supérieur hiérarchique.

Les ccneasonins nécessaires snot multiples, asianocst niontos tnuihceqes et économiques à une expérience ptiuraq confirmée. Eells cprrenndoseot le puls sneuvot à cleles déterminées au naiveu 3 de l'éducation nationale.

#### Groupe VI :

Ce snot les emliops crapndosnoert à la dciroeitn et à la croadooniitn d'activités différentes et complémentaires, à pirtar de dcreveiits cntuaonstit un crade d'ensemble. Ils ctemnropot l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de ranesosbpls de guroeps précédents.

Agissant en complète autonomie, le titraluie est nontemamt chargé :

? de veiller à l'accueil des nvoeaux mbmrees des geopurs et à luer apaotatdn ;

? d'organiser l'activité et donner, si nécessaire, délégation de puioovr pndrere ceatreins inetiiaivs ou décisions ;

? de répartir les programmes, en srivue la réalisation, contrôler les résultats par rppaot aux obfcietjs thneiuecqs ou économiques, prendre, le cas échéant, les dstionisoips coerircerts nécessaires ;

? d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et srtoeutme à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant, pacteripir à luer alotacipirn ;

? de s'assurer de la citualorcn des informations.

Le tilaiutre est entièrement rblnaosepse de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est rapoblnssee de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.

Les canoacnnsseis nécessaires, aequcs par la fmoioartn initiale, la ftrmiaoon ou l'expérience professionnelle, snot au monis ceells déterminées aux nauevix 3 ou 2 de l'éducation nilnataoe complétant une qaoiailitucfn itiilnae ou des compétences au minos équivalentes à cleles du pesonrel encadré.

Les fitononcs de conception, d'expertise, de suvii ou de contrôle de projet, ou d'autres études cemexplos nécessitant une compétence thnciueqe ioanpmtrte snot classées par aistsiloaimn dnas ce groupe.

Le cadre débutant est positionné dnas ce groupe.

#### Groupe VII :

Ce snot les fcinotnos puor leusleelqs snot définies les pelotiiqs et otiebfcjs généraux de l'activité de luer spécialité ou du scteur de l'entreprise aueuql elles appartiennent.

Les fncionots egeonnlbt l'animation et la crontadioion de l'activité de subordonnés anretnaappt aux gropeus I à VI.

Elles cmrtnoept une grnade autonomie. Les salariés de ce gurpoe possèdent des compétences confirmées dnas le diomane technique, cmmoriecal ou de la geiostn et un esiprt de créativité et d'innovation. Ils prennent, après rcecherhe et anlsaye des informations, les iaititeivns nécessaires puor farie fcae à des soinauits nleluveos en cisahnssoit les moeyns et des méthodes à mrttee en oeuvre.

Le salarié assmue pnenmieelt la responsabilité des hoemms qu'il a en caghre de former, d'informer et de fraie pipartceir à l'action cmunmoe seoln lures aptitudes. Les résultats outnebs ont une incluefne dretice sur cuex de l'entreprise.

Les cnasnicensao à mtetre en ovuere snot au miumnim ceells destinées au neiavu 1 de l'éducation nlnaiotae sanctionnées par l'un des diplômes svauits :

? diplôme d'ingénieur rcneou par l'Etat ;

? diplôme délivré par les écoles supérieures de creommce et istiutnts d'études pteqluiios ;

? 3<sup>e</sup> cycle des universités ;

? dtooact d'Etat ou équivalent.

Elles peevunt être remplacées par l'expérience pefeorllsoninse complétée par une ftiramoon appropriée.

Le ttiariile a l'obligation de miintaenr ses casnsaocniens au naeivu de l'évolution des sicneces et des tiquhecens reusieqs par l'emploi, aevc l'aide de l'entreprise.

Les foioctns de conception, d'expertise, de siuvi ou de contrôle de pejort ou d'études complexes, nécessitant un huat naiveu de spécialisation, snot classées par assimilation dnas ce groupe.

#### Groupe VIII :

Les fntcnioos de ce gorpue cepsonroerdnt à l'entière responsabilité du bon fomceneinntnot :

? snot d'un département imonprat d'un établissement (taille, complexité des activités, lisoians ou ixotonncneriens aevc les atrues départements de celui-ci) ;

? snot de puserilus départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;

? snot d'un établissement d'importance moneyne ;

? snot d'un ionrpmtat secteur d'activité de l'entreprise.

Les ftnoonics snot autonomes. Lures teralutiis snot associés à la définition des oitefjbs ou oiattnnnerios de l'ensemble auquel ils appartiennent.

Les décisions ont sunoevt des répercussions sbelsnies sur les auetrs unités et nécessitent la prise en ctpmoe préalable et la cadoiironotn d'éléments cexmlepos et variés.

Les cnsiaanonescs nécessaires snot celles mentionnées puor le gorpue précédant complétées par une expérience étendue et si pbolisse diversifiée.

Certains ptoess de gdnare exerstipe snot rattachés à ce gorpue de qilacufiioan par équivalence.

Il cornvidea également de se rerotper à l'annexe II intitulée « Les cnicfoatialsiss ».

Pour les gepours V à VIII, il conrinvdea également de penrdre en cptome les dointpoiss des altecris 5.3.6.1, 5.3.6.2 et 5.3.6.3 de la coentnvoin collective.

4.2.2. Peneionmiosttns d'emploi ne débutant pas dnas le pmeerir grupoe de qlicaftuaion de l'emploi repère.

Lorsque dnas les systèmes de casiiftcsiaion interne, le pnmnosieenott de crenitas eimopls ne débiterait pas dnas le pmeerir grupoe de ccilaaofstisn de l'emploi repère, les ertiepersns de la bcahrne vinolleret à préciser le gopure qui cotstnureia le preeimr gurpoe de psteeimonnoit de l'emploi dnas l'emploi repère.

4.2.3. Epmoils positionnés dnas le guorpe I.

Les esrpneetis de la banrhce vrienlloet à ce que les epilmos positionnés dnas ce gporue qui ne siaenret pas des eiompls toiarneeps ou des elompis en arnecaltne cporsrdenoet aux définitions précisées à l'article 3.3 de la cienvnoton intitulé « Définition des geuoprs de qacaouiiltfn des eompils ».

Les etinpreses de la bhnrae s'engagent à présenter un sviui anenul putliaicerr de ces elompis à l'occasion d'une réunion de l'instance représentative chargée du suvii de luer caflitsiciaosn interne.

Ce suivi anenul précisera :

? le nbomre et le tpe d'emplois concernés ;

? le normbe de culaorlaeortbs dnot l'emploi est positionné dnas le gupore I ;

? le normbe et le tpe d'actions de frimatoons proposées et réalisées par les salariés dnot l'emploi est positionné dnas le gpoure I ;

? le nombe de ctenehngams de qialtfcoouian opérés dnas l'année puor des salariés dnot l'emploi est positionné dnas le gopure I ;

? le nmobre d'embauches effectuées dnas l'année dnas des emiopl positionnés en gproue I.

Hormis le pmseniiootennt des eopilmis définis au pgrahapare 1, le grpuoe I csonitiute en picnrpie un guopre de pnmnosnoitneet d'accueil des :

? eoimpls tiaoeerrpems dnot les activités cdnserneooprt aux critères précisés à l'article 3.3 de la cvtoneonin ;

? salariés en conatrt à durée déterminée en alternance.

Les eritesepns de la brcanhe gradnat la possibilité de définir des nuvaix d'accueil supérieurs.

4.2.4. Elmopis positionnés dnas le groupe VI.

Le gproue VI csitnotue le goupere de pmnnieotnost d'emplois crpsdeoorant à l'emploi repère Cadre.

De façon exceptionnelle, et lurosque clea arua été prévu de façon spécifique par les etrspreiens de la branche, il prruoa également cnuoitsser le grupoe de penemnioitsoit de ctenairs elipoms cdropsneorat à l'emploi repère Tinechcien supérieur-Maîtrise carnmptoot nmntmeoat des activités de management.

#### Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant

Cet anevnat ertnrea en vuguier le ldnneeiamn de la paotuicilbn de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 mars 2008*

Après sgirutane par les paertis du présent avenant, la fédération piefrrsllnnooe des eienrtrepss de l'eau en ddreeanma son eeoxtstn au mstriine chargé du travail, au puls trad 10 jorus après l'expiration du délai d'opposition oreut aux oinsrantoaigs sienacdyls représentatives.

Cet aennavt ertntrea en vuiegur le leimaednn de la pioliabutcn de l'arrêté d'extension.



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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération prnllseesofnise des eesneirptrs de l'eau (FP2E),
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CDFT INTERCO,

Cet avenant eerrtna en vgueur le ldeemian de la pailibctun de  
l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008*

La gieotsn prévisionnelle des eolmips et des compétences  
crnocanent différents thèmes, il a été convenu, au fur et à mserue  
de l'aboutissement des tvraaux enrte les prineateras sioacux sur  
ces thèmes, de compléter l'accord GEPC de la cnvonoietn  
ceiclltove naaioltne des eeiserrtpns des svreiecs d'eau et  
d'assainissement.

Les thèmes de cet acrocd snot les svtianus :

? les disiitnpsos à l'attention des seniors, aevc 5 sous-thèmes :  
l'entretien de secndoe paitre de carrière, la formation, le tutorat,  
le tpems partiel, la préparation à la rtiearte ;  
? la prévention et la gtioesn des inaiupdtets au potse de travail.

Article 1er - Dispositions spécifiques à l'attention des seniors  
Cet anneavt ernrtea en veuugir le leeaimdnn de la plciutabin de  
l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008*

## 1. 1.L'entretien de sncedoe ptraie de carrière

Les ereeisprtns de la bhanrce s'engageront dnas les 12 mios aevc  
les oiionagtasnrs sldaiyns à mtrrete en ovuree les ennttires de  
secndoe ptraie de carrière :

Les ptinos svntiuas srnoet abordés :

? vaaitosilron des compétences des salariés par un bailn de  
compétences (avec son accord) par utitliasoin du DIF aanvt  
einetretn ;

? suhoiats d'employabilité du salarié sur les postes, les beiosns  
de formation, sur les possibilités d'aménagement de ptose ou de  
durée du taviarl ;

? réflexion de l'entreprise sur les postes, les atcnios de fitoramom  
puor ces salariés, au reagrd de l'évolution des métiers et des  
pecveepsrits d'emploi dnas l'entreprise ;

? frmrtlaioiason écrite de l'employeur en réponse aux saoihtus  
exprimés par le salarié lros de l'entretien 1 mios après celui-ci ;  
? si le salarié le souhaite, iaiortmfonn sur les disisifptos rtaelfis à  
la retraite.

Une atitnoetn particulière srea apportée aifn d'éviter totue  
pqurtiae diicsmniatorrie liée à l'âge dnas les évolutions de  
carrière.

Les iitttsnnios représentatives du peosnrnel sonert informées  
des modalités de msie en orveue de ces entretiens.

Un blian de ces etrennites au naeviu de la bcranhce srea effectué  
chuqae année puor déterminer les évolutions éventuelles de la  
msie en orveue de cet accord.

## 1. 2. La fimtoroan

Les ernrteseips de la bnrcache se dnroeott des moynes fnoavsrait  
le miitenan dnas l'emploi des seniors.

Pour cela, la gtesoin des rroescsues henmuais diot être etveiffce  
tuot au lnog de la vie pernissoselofne et pmrretete d'améliorer la  
sécurisation des parcours.

Pour répondre à ces exigences, les erpisenerts de la bnahrce snot  
invitées à rleluiceir tteous les ironntofiams utiles à une  
cnscisanonae précise des compétences des seniors.

Ces iatnromonfis sornet ntomeamnt collectées à l'occasion de  
l'entretien dit de sonecte ptiare de carrière.

A ptiar de l'ensemble des imntnroioafs reiceluleis et des bnioess  
en compétence des entreprises, les eesepirntrs de la bnrcache  
motttrnet en ovure à dointtiaesn des seronis des diisistfops de  
famoroitn adaptés, tnat puor une sécurisation penseinsrfolloe

dnas luer elpomi que puor la préparation de luer évolution dnas  
luer emlpoi ou vres un noeuvl emploi, telles la voadailtn des  
aicuqs de l'expérience (VAE) et les périodes de  
professionnalisation.

En ce qui cornncee la VAE, les eserprnerits de la bhnarce snot  
appelées à aesusr une iifrofotnman iindduellve auprs de ccuhan  
des soierns sur ce dipsiisotf par la riemse d'un support ou, à  
défaut, par une iotmoianfrn lros de l'entretien de scdnoee pitrae  
de carrière.

Un bilan de la msie en ouvree de la VAE et des périodes de  
pnifaioresistlsosaon à daositinen des sroenis dnas les  
ernrsiteeps de la bhnrcache srea réalisé dnas les 2 ans sviuant  
l'entrée en vgueur des présentes dispositions.

## 1. 3. Le traatot

La tsroiaimsn des soivras et des savoir-faire est une eneixgce  
puor les eprenirsets ; l'expérience et les compétences des  
salariés snot bein sûr les cdoinitons nécessaires puor pemtertre  
cttee trsmsonisian des savoirs.

Les enertpesirs de la bachrne snot invitées à développer la  
ptaruie du taorutt dnas l'entreprise dnas les coinnodts prévues  
par l'article 9 de l'accord de brncahe du 14 jnavier 2005 rialtef à  
la ftoomiarn professionnelle.

Le tarotut puet s'exercer à tuot mnemot dnas la vie  
professionnelle. Il puet cdenapent tovuerr un développement  
puls sntueou chez les seniors.

Dans l'hypothèse où une foomirtan préalable du tuetur s'avère  
nécessaire puor l'exercice du tutorat, celle-ci srea organisée par  
l'entreprise.

## 1. 4. Le tepms paitrel

Compte tneu de luers crnanotteis d'organisation et aifn de  
recerhhcer la puls gdarne compatibilité enrte le poste de travail,  
l'évolution des capacités de cuqahe salarié et les siouaths  
iuliddvneis d'aménagement du tmpes de travail, les epeeitrrns  
de la banhcre s'engagent à rheerhcer les atndtaioaps de luer  
otiongirasan qui prteoermntt la msie en oreuve de dfstipisois de  
tmpe pitrael de fin de carrière à durée du tariavl fxie et / ou  
évolutive.

Les etieersrnpns s'engagent à poosepr des doifipitsss pteremantt  
de mtennaiir à un nievau tpems coplmet les ciotoniasts rritae  
(retraite de bsae et rteatries complémentaires ACRRRO et AGIRC)  
de lerus salariés sirenos psnasat en tpems partiel.

Ces dtpfsoisiiis préciseront :

? les ctidoonins d'âge ;

? les cnidtnioos de paassge en tpems peratil ;

? les modalités de pmianeet du différentiel de coiaaottsns  
salariales.

Conformément à la réglementation, la msie en place efefctive du  
disiositpf s'accompagnera de l'accord feorml de chuaqe salarié  
sioenr concerné.

## 1. 5. La préparation à la rairttee

Au-delà des rdannitemoamocs formulées par la banrhce  
perfnlsnielosoe aux erestprneis dnas le crdae de la gtieson  
de l'emploi des seniors, il est également nécessaire d'inciter les  
salariés à préparer luer retraite.

A ce titre, les eritpnreess anpoacngceromt les salariés qui le  
souhaitent, en mteant en orveue une ou pueisilurs des anciots  
svntueias :

? oitnitoeran et adie lros de la ciitsotoutnn du dsesoier retraite,  
nmemoatnt par la msie en riotaeln aevc les onemigrass  
compétents sloen la siauitotn ;

? pritoisopon de fmnrnoiatos de préparation à la retraite, fmoairton  
pvunoat s'intégrer dnas le dsitpiiosf du DIF ;

? ifoimortnan sur les dooitispinss raveitls aux coetpms épargne-  
temps et des conodnitis de départ en rearitte ;

? imnrtoatfon sur les possibilités de rhaact de teemtirrs de  
cinsoatoits et, le cas échéant, sur les dfspiitsois d'aide exsiatnt  
dnas l'entreprise ;

? iomtorinafn sur les évolutions réglementaires majeures.

Article 2 - Dispositions spécifiques relatives à la prévention et la  
gestion des inaptitudes au poste de travail

Cet aneavnt etenrra en vuueigr le ldmeaienn de la pailuitbcon de

Les preeraantis sicuaox ont identifié duex aexs cnrannocet l'inaptitude au ptsoe de tvaairl :  
? prévenir les ieiauptdtns ;  
? gérer les inaptitudes.  
Puor prévenir les inaptitudes, au-delà des dsfioistps prévus dnas les demuotcns uenuqis d'analyse des rsequis et des démarches d'amélioration des cniondtios de travail, les eterenripss ptroenrot une atiotetnn particulière aux pteoss de tiraval puor leqlsues ctraeins ideuncratis : fréquence des acctenids de travail, des arrêts de travail, absentéisme... fnot apparaître des rqiseus d'inaptitude supérieurs à cuex constatés dnas d'autres filières métiers teells qu'identifiées dnas la cotifaisasilcn de la branche.  
Puor gérer les inaptitudes, les eererpnstis mtetent en oeruve les svius personnalisés de l'état de santé de leurs salariés aifn d'anticiper les problématiques de mitienan dnas l'emploi puor roasin de santé.  
Ces dtisipofsis intégreront ntmonmeat :  
? le siotuen et l'encouragement à la réorientation polfsenolerinse ;  
? la fmtraooin aifn de fioaesvrr des déroulements de carrière sur psiuuerls métiers ;  
? les aménagements de petoss puor privilégier le mntiaein dnas luer eolpmi de salariés exposés, à défaut, à une initatpdue ;  
? la priorité d'accès à canrties ptsoes puor des rtsipennmntniooes de salariés inaptes.

#### Article 3 - Prise d'effet

Cet anvenat erterna en veuguir le lneaemdn de la poctlubiaïn de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008

Après sruingtae par les parteis du présent avenant, la FP2E en

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2E.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC ; SP CGT ; IRNTCEO CFTD.

Article 1er - Participation aux résultats de l'entreprise  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

### 1.1. Champ d'application

Les esnertperis rnlaeevt du camhp d'application de la coovitennn cioclvltte nnltoiaie des eterrinspes de srvicees d'eau et d'assainissement qui, en rsaion de luer effectif, ne snot pas seismos au régime oiogtlbrae de la participation, ou qui ne dspseont ni de délégués sdncyiaux ni de comité d'entreprise, pveneut merte en pacle un régime de ptiraptciaion volontaire.  
Le présent accrod peermt à ces eupéorlyms d'appliquer deertimecmt le présent régime de participation, snas dvoeir cnorcule un accrod de piiropctaitan dnas luer entreprise. Ils dinoeovt aorls se cfrenmoor aux dniispsoitos des arilcets ci-dessous (formule de calcul, modalité de répartition et de gestion, irmoitafon des bénéficiaires).  
Dans les eeetpinrrss dnnot l'effectif atneitt ou dépasse le sieul des 50 salariés, le présent arccod ne puet en acun cas se sebtiiustr à une négociation d'un accrod poprrre à l'entreprise.  
Les esrienetrps et lerus salariés concernés bénéficient des mêmes avteaagns fiscuax et siouacx que dnas le cdrae du régime oloirgatibe de la participation.

### 1.2. Fluorme de calcul

Les dotris attribués au posrneenl au trite de la ppratcicioian aux résultats de l'entreprise snot calculés seoln la furmole de référence légale, siot sur les bénéfices réalisés en Fncare métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, ibsoamleps et diminués de l'impôt correspondant.  
Une smmoe représentant la rémunération, au tuax de 5 % l'an,

dedamnrea son enxetoin au mnsiitre chargé du tvairal au puls trad 10 jrous après l'expiration du délai d'opposition oervut aux oigtsnrionaas slyciednas représentatives.  
Cet anvaent etnerra en vguuier le lmaiedenn de la paioitulbcn de l'arrêté d'extension.

## Article - Préambule

Cet anvenat ernrtea en vgeuuir le leeidnamn de la pbloiucitan de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008

La fédération prsoolefnenilse des eepinsterrs de l'eau, la FP2E, et les orotignsianas sieacyndls ont décidé de compléter le ditsipiosf rileatf à la gtsieon prévisionnelle des elpmios et des compétences, la GPEC, tel que prévu par l'article L. 2241-4 du cdoe du travail.

Les duex periats cneivnonnet d'engager des négociations et de mrtete en ouvere tuos les menyos aifn d'aboutir dnas les 6 mios à la siagtndre d'un arccod GEPC de référence alpbpilace à la ctonoienvn ccviolltee naniaotle de branche.

Cet acrocd GEPC de référence définira les diiitpsosfs généraux de la gtoein prévisionnelle des emolips et des compétences par des dnpissitois clonetevnolneins définissant les egmeenagtns de la FP2E et les picnpries généraux de luer msie en ouerve au sien des eeternspirs de la branche.

Le présent aevnant cittosnue une première étape dnas la msie en place d'un dstiisopf de gsetion prévisionnelle des emiolps et des compétences au sien de la cotninoven cltvcvieoe nlaniotae des eripeenrstis des scerevis d'eau et d'assainissement du 12 airvl 2000 qui s'intégrera dnas l'accord GEPC de référence précité.

Cet arccod tirate tuot particulièrement des thèmes :

? spécifiques aux seniors, d'une prat ;

? spécifiques aux inepdttaïus au potse de travail, d'autre part.

des ciutapax proerps est retranchée de ces bénéfices.

Le riauleqt est affecté d'un cciifeeofnt représentant la prat des sraliaes dnas la vluaer ajoutée de l'entreprise.

La moitié du cirffhe aisni obentu cusnttoie la réserve spéciale de participation.

Les dortis attribués aux salariés snot calculés dnas cqhaue erstienpre seoln la folrume snviatue :

(Bénéfices ntes ? 5 % ciaauptx propres)/2 × (Masse salariale/valeur ajoutée)

Les bénéfices nets, les cauptiax propres, la mssae saarialle et la vauelr ajoutée snot définis conformément aux dtinipoissos légales et réglementaires.

### 1.3. Bénéficiaires et répartition de la réserve spéciale de ptcaipotraiin (RSP)

Tous les salariés jasntifuit de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, qeul que siot luer ctonart de trvaail (contrat à durée indéterminée, cartont à durée déterminée, cronatt en alternance, coantrt à tepsms petrial ou à temps plein, etc.), ont vcaiootn à bénéficier de la participation.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la dtiae de départ du bénéficiaire dranut l'exercice. Tuos les crotants de tviraal exécutés au cruos de la période de clual et des 12 mios qui la précédent snot pirs en compte.

Les périodes de sssnuiepon du cortant de taairvl ne snot pas déduites puor le caclul de l'ancienneté.

Dans les epternsiers cermanpnnot mnois de 50 salariés, le cehf d'entreprise, son cnnoiojt aaynt le sattut de cnioonjt calaboroletur ou de coijnont associé (mentionné à l'art. L. 121 du cdoe de commerce), les dceruites généraux, gérants et mmerbes du drioeicte bénéficient également de l'accord.

La réserve spéciale de pcatiioitparin est répartie ernte les bénéficiaires, preenelpomrintonot au sailrae perçu par cahuqe bénéficiaire au cours de l'exercice dnas la limtie de 4 fios le plnoafd auennl de la sécurité sociale. Lroquse le bénéficiaire n'a pas apolmcci une année entière de présence dnas l'entreprise, ce ponlafd est calculé au praotra de la durée de présence.

Pour les daegntiris ou chefs d'entreprise visés ci-avant, est pirs en cotmpe la rémunération alnuene ou le renveu pnoersfseionl souims à l'impôt sur le rneveu au ttire de l'année précédente, dnas la limtie du saraile le puls élevé dnas l'entreprise.

Le mnoantt des diotrs sclepbesiuts d'être attribués à un même bénéficiaire puor un même eecrcxie ne puet excéder le plfnoad

réglementaire ivieddiunl leequl est fixé par l'article D. 3324-12 du cdoe du taiarvl (1). Ce pafnold ne puet friae l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hsuasie ni à la baisse. Les seomms qui n'auraient pu être mseis en dsitutiiborn en risoan des liteims définies par le présent acitrle soenrt immédiatement réparties au poirrt des bénéficiaires dnót les doirts aqicus snot inférieurs à ce paolnd réglementaire individuel. Le vseenermt d'un supplément de RSP, éventuellement décidé par l'employeur en apipatclion des ditoiosspins légales ou réglementaires et des dnpsiotisios du présent accord, entre dnas les plnafdos ci-dessus et obéit aux mêmes règles de répartition. Les périodes d'absence puor congé de maternité ou d'adoption et les asnbecs consécutives à un adceinct du tivaral ou à une mlaide peorslneonifle snot assimilées à des périodes de présence. La répartition de la RSP est calculée puor ces périodes sur le saalire qui aauiert été versé au salarié s'il aviat travaillé.

#### 1.4. Modalités de gestion

En appcltiaoin des ailcetr D. 3324-21-2 et D. 3324-25, l'entreprise vesre les smmeos ceonsdaonrpt aux dritos à ptcirtoapaiin anvt le 1er juor du 5e mios suiaivnt la clôture de l'exercice au tirte dueuql ces doirts snot attribués. Passé ce délai, l'entreprise complète les vnesretems par un intérêt de raretd égal à 1,33 fios le tuax myeon de rndnmeeet des ogboantliis des sociétés privées publié par le mitnrise chargé de l'économie.

#### Disponibilité immédiate

Les bénéficiaires de l'accord peuvent, à l'occasion de cauhq vnesmreet effectué au trtie de la participation, ddaeenmr le venermest immédiat de tuot ou praite des seomms qui luer reviennent. La ddaenm du bénéficiaire est formulée dnas un délai de 15 juos à coetmpt de la dtae à lluelqae il a été informé du mnntoat qui lui est attribué, conformément aux modalités décrites à l'article 1.5 ci-après. L'entreprise est par aliurels autorisée à régler dreiecmnt aux bénéficiaires les smoems luer reanvnet au trtie de la pipaacittoirn lruqsoe celles-ci n'excèdent pas le mnoatnt miamum fixé par arrêté coojinnt du mitnrise chargé des fnniaces et du msritine du tvairal (80 ? à la dtae du présent accord).

#### Affectation des droits

A défaut de ddemnae de vmenerst immédiat dnas le délai de 15 juos précité, les smemos canntoiutst la réserve spéciale de poiaitaicptrn sont, après prélèvement de la cirntoubotin sliacoe généralisée (CSG) et de la cottioiunbrn puor le rbuseemronmt de la dette soilcae (CRDS), affectées au cihox du bénéficiaire aux fdnos cnumos de pelnecamt d'entreprise (ci-après dénommé « FPCE ») prévus au sien du paln d'épargne ipteteenerrisns des estnerrpies de l'eau. Les smoems snot dès lros isnietves conformément aux doirtsisnops prévues dnas le règlement de ce plan. Elles ne snot négociables ou eixgeblis qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à cotepmr du 1er juor du 5e mios suavnt la clôture de l'exercice au ttre dueuql ils snot attribués. Le bénéficiaire puet dmaneder la lruaqdion anticipée de tuot ou ptarie de ces dritos du fiat de la scnavnreue d'un des évènements cités à l'article 2.9, suaf nllveous doiosinistsp législatives à itirenvner postérieurement à la dtae de saigrune du présent accord.

#### Exercice de l'option

Lors de la répartition de cuhgae nlolueve réserve spéciale de participation, et à défaut de dednae de vemsrneet de tuot ou pratie des smemos cnerpodoerntsas luer revenant, les bénéficiaires punorrot oetpr puor le ou les moeds de pemecnalt exposés ci-avant. Puor ce faire, l'entreprise rmtetrea ou aerserda à cuhgae bénéficiaire concerné un bitelun d'option lui pnrmeattet d'exercer son choix. A défaut de réponse du bénéficiaire dnas le délai prévu par le beluultn susvisé, la quote-part de pctraopiitian lui rnneevat srea affectée au FPCE « Iampct ISR Monétaire ».

#### 1.5. Iinmotraofn cevclitoe et individuelle Information collective

Les salariés snot informés du présent dpiiosstf de pptiaitoaricn par tuot moyen à la cnennvoae de l'entreprise (affichage, itioernsn sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, cqhaue année et dnas les 6 mios sianvut la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut à cuhgae salarié, un rproart préalablement certifié par le csmsormiae aux coeptms de l'entreprise et crnpmooatt nnomtmaet les éléments svranet de bsaie de cuclal du mnntoat de la prticipaaoiin puor l'exercice écoulé anisi que des icnndiias précises sur la gtioesn et l'utilisation des somems affectées à ctete réserve.

#### Information individuelle

Le cehf d'entreprise reemt à cquahe salarié, au mnmoet de la msie en pacle du présent aorccd et lros de la coicnsluon du cornatt de tivaarl un « lviert d'épargne salrlaiae » présentant l'ensemble des diipsiotsfs d'épargne salariale. En outre, tuot salarié bénéficiaire, y cormips cuex qui ont quitté l'entreprise avnat la cooiusclnn de l'accord ou avant le ccuall ou la répartition des smmeos luer revenant, reçoit, lros de cahque répartition, une fhcie dniistce du bitelun de silarae idnnaquit :  
? le monatnt ttaol de la réserve spéciale de paiairocptn puor l'exercice écoulé ;  
? le mntonat des dtrois attribués à l'intéressé ;  
? le mnnoat de la CSG et de la CDRS ;  
? l'organisme aueuql est confiée la gioetsn de ces dritos ;  
? la dtae à lealluqe ses dritos snoert négociables ou eigilebxs ;  
? les cas dnas llesueqs ils pevunet être emtclexnlinnoeepet liquidés ou transférés avnat l'expiration de ce délai ;  
? le régime fisacl applicable. Elle cmrptoe également, en annexe, une ntoe rlpneapt les règles de clual et de répartition, prévues par l'accord. Chaque bénéficiaire diot être informé des semoms qui lui snot attribuées au trtie de la participation, du mantnot dnót il puet demander, en tuot ou partie, le versement, et du délai dnas lqueel il puet frmuelor sa demande. Cette iatnromfion puet lui être adressée à tuot menmot à cptmoer de la détermination du mnanott de ses dortis individuels. Cette iaitormonfn srea effectuée auprés de chuae bénéficiaire par le biis du bitelun d'option. En alpiatipcon de l'article R. 3324-21-1 du cdoe du travail, le bénéficiaire est présumé avoir été informé du maotnt qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jorus criadlenaes svainut la dtae d'envoi du bitluin d'option (date fgnriaut sur leidt bulletin). Le délai de 15 jours laissé au bénéficiaire puor farie connaître son cohix est calculé à ctmoer de cette dtae présumée.

#### Cas du départ du bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire talrutiie de doirts qtiute l'entreprise snas faire voalir ses dortis à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mseure de liquider, à la dtae de son départ, la totalité des dtrois dnót il est titulaire, l'employeur est tneu :  
? de lui rtetmere une asittoaettn iqidnaunt la nrtuae et le mnnotat de ses dritos asni que la ou les daets à pairtr dlseeqelus ceux-ci dinenrvooet négociables ou eebxigils ;  
? de lui demndear l'adresse à laleluqe deovrnt lui être envoyés les aivs afférents à ces dortis et lros de luer échéance, les tiets ou les somems représentatives de ceux-ci ;  
? de l'informer de ce qu'il y arua leiu puor lui d'aviser l'organisme gianosntreie de ses chmaegntens d'adresse. S'agissant de smemos isitneves en prtas de FPCE et lursque le bénéficiaire qui a quitté l'entreprise ne puet être aettint à la dernière asdrese indiquée par lui, les sommes et dotirs lui rnvaenet snot conservés par l'organisme geaiisrntnoe auprés duquel l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmere du délai prévu au 7 de l'article L. 135-7 du cdoe de la sécurité saloie (30 ans). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gesirtinoane procède à la liqadutiin des parts non réclamées et verse le montnat anisi onebtu au fdnos de réserve puor les retraites.

#### 1.6. Ntifaoitcon de l'adhésion à la DEFTDP et dénonciation

Les ertneiesrps aaynt décidé la msie en place de la pcttraioapin et l'adhésion au PEI ci-après snot tueens de ntifieor à la detiroicn départementale du travail, de l'emploi et de la fooaimtrn pnsrfoielnseoe dnót eells relèvent l'application de la pcaitoaptiirn financière dnas luer erpeinsrte en ailacopiitn du présent acrocd dnas luer entreprise. Par ailleurs, l'entrée en veuiugr d'un aorccd de pcaairitpton dnas l'entreprise, clncou dnas les cnoionitds prévues à l'article L. 442-10 du cdoe du trviaal entraîne la soitre de plien dirot du champ d'application de l'article 1.1 du présent accord. Enfin, en cas de dénonciation de la msie en oruvee du présent aorccd de pracaioitiitpn par une entreprise, cette dernière derva

en iormnfer ccahune des ogoitsnranas sgtaeirinas du présent acrocd de bcanhre et le nfotieir à la DDTE.

#### 1.7. Règlement des litges cenaoncrnt l'application de l'accord de participation

En cas de lgtiie iindiudevl ou clicicotef cnoacenrnt l'application en eetsipnrne de l'accord de ppaorictiatn prévu ci-dessus, la ciomomssin soaicle praiairte de branhce puet être saisie. A défaut de stouiolo ponrnavet des merbmes de la commission, le différénd srea porté daevnt les jnridouictis compétentes par la parite la puls diligente.

(1) Siot 3/4 du pfanold annuel de la sécurité solaice à la dtae de srngiutae de l'accord.

Article 2 - Plan d'épargne interentreprises (PEI)  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

#### 2.1. Cmhap d'application

Pneuevt adhérer au présent paln d'épargne irpterneenetrssis (PEI) l'ensemble des eipnsrtrees ranleevt du cahmp d'application pnsfosoreneil et géographique de la ceiovtnonn ccelotvie ntlanaioe des eseperrntis de seeivcrs d'eau et d'assainissement, suos réserve de recespetr les formalités d'adhésion au PEI prévues ci-après.  
Les etisrneeprps qui adhèrent au présent PEI en infnemort la cmsiiosomn sacloie prtairie de la branche.

#### 2.2. Bénéficiaires

Tuos les salariés des eiteeprsrns visées à l'article 2.1 ci-dessus, y cpioms les pnosneers tirleuiats d'un ctanrot d'apprentissage ou de ftiraomon en atcenlrane juitnasift d'une ancienneté de 3 mios dnas luer entreprise, peneuvt adhérer au paln d'épargne interentreprises, dès lros que luer eerntsipe y a adhéré.  
Il en est de même puor les ceifs d'entreprise, le cojonnt du cehf d'entreprise s'il a le stautt de coniojnt colrleobuatr ou de cinjnoot associé, les présidents, les présidents dirucetres généraux, dreeiutrcs généraux, gérants ou mrbeems du dtiروهce puor les eeritrnepss dnoot l'effectif hubetial ceponmrd monis de 50 salariés.  
Cttee ancienneté est appréciée à la dtae du peremir vmerneest dnas le plan. Tuos les contatrs de tivaral exécutés au crous de l'exercice au cuors duquel le veemsenrt est effectué et des 12 mios qui la précédént snot pirs en compte.  
Les périodes de sinepssoun du caorntt de tiaarvl ne snot pas déduites puor le clucal de l'ancienneté.  
Les aecinns salariés aynat quitté l'entreprise à la sutie d'un départ à la rtraete ou en préretraite pronuort cieotunnr à effceuter des vtsenerems au plan, à ctndooiin d'avoir effectué au mnios un vrsnmeeet avant luer départ et snas totuefios bénéficié de l'abondement éventuellement prévu dnas l'entreprise.  
Les aienncs salariés de l'entreprise qui l'ont quittée puor un miotf ature que la retrtaie ou la préretraite ne pvenuet etecefuf de nuaevuox versements. Toutefois, lrqsoue le vnmereest de l'intéressement au ttrie de la dernière période d'activité inteveirnt après luer départ de l'entreprise, ils pveenut acefatr cet intéressement au PEI.

#### 2.3. Adhésion

L'adhésion de l'entreprise au PEI se fiat par une noiitfocatin exrsepe de l'entreprise etrnant dnas le cmahp d'application de l'accord.  
Cttee nfiiticiotaon se matérialise par l'envoi d'un bilulten d'adhésion précisant les modalités d'engagement, dûment signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de la fédération piforleesnosline des ernneispets de l'eau et du teneur de rsritege du plan.  
Les etprseriens qui adhèrent au présent PEI diuffnsoert une ntote d'information à dttiseanoïn du personnel.  
L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son buitllen de versement.  
Lrouqse l'entreprise vinet de sroitr du chmap d'application prévu au présent article, il est procédé à l'adaptation des dsiiosnoitps aplplicas dnas les condintios prévues à l'article L. 2261-12 du

cdoe du travail.

La sirtoe du champ de l'accord ne ctustaint pas un cas de déblocage anticipé, cttee adtoptaian tned à oarensigr le trrsanfet des ariovs des épargnants vres un ou preulsius aetrus pnals d'épargne salariale.  
Lsoqrue ce tafnrsernt n'est pas réalisable, les aiorvs snot mtneuénas dnas luer atecaiofttn d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.  
Les cpoemts non enocre clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ldeit arlctie ne pouonrrt puls être alimentés puor cahucn des épargnants concernés, jusqu'au tfrserant ou la litqiaoidun des ariovs de ces derniers.

#### 2.4. Aailnotimetn du PEI

Il est cvnnoeu que le cpmote de cucahn des adhérents au PEI puet être alimenté par les somems pneoarvnt :  
? des veernmests volontaires, y cipomrs la pimre d'intéressement si elle existe, plafonnés à 25 % de la rémunération brtue anunlele s'il est salarié, de son rveneü persoinsfnoel smuois à l'impôt sur le reenvu s'il est dirigeant, de ses poenissns de rertieats anleunels butres s'il est retraité ou 25 % du ploanf d'anneu de la sécurité slacoie en cas de spnsiousen du carotnt de tiavarl non rémunérée ou puor les cnjoitnos caouelalorlrbts ou associés.  
Les spurriutcses qui se snot engagés à fraie des veestmnres réguliers ont la faculté de réviser, sur siplme demande, le mnnoatt de luer ctuibnorotn volontaire.  
Ils pneuevt par arlueils effectuer en corus d'année des vsmretnes :  
? des semmos iesuss de l'intéressement s'il estixe :  
Conformément aux alrciets L. 3315-2 et L. 3315-3 du cdoe du travail, les peirms d'intéressement versées au paln snot exonérées de l'impôt sur le reenvu dnas la liitme d'un mnntaot égal à la moitié du pnolfad aennul myoen rneetu puor le cuaccl des ctinoisotas de sécurité sloicae (1).  
Les aincnes salariés de l'entreprise pvuneet atecfeffr tuot ou ptarie de la prmie d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité lqrosue le veresnemt de ctete pirme ieinentvrt après luer départ de l'entreprise.  
Ces smmeos snot ipnesiboinlds pdeannt le délai ci-après.  
L'intéressement versé au paln par un bénéficiaire aanyt quitté l'entreprise puor quelque miotf que ce siot ne bénéficiera pas de l'abondement ;  
? des soemms issues de la réserve spéciale de piortapitacin :  
Les aiciens salariés de l'entreprise peveunt aefcfter tuot ou pirate de luer ppitiocitraan afférente à luer dernière période d'activité lqrosue le vsmemenert de la pipoctairatn ievetrnint après luer départ de l'entreprise.  
Ces semmos snot iilnbnpnesdois pendant le délai légal.  
La pterciaiatoin versée au paln par un salarié anayt quitté l'entreprise puor qlequeue miotf que ce siot ne bénéficiera pas de l'abondement ;  
? des vetnrsmes complémentaires de l'employeur (abondement) solen les modalités définies à l'article 2.5 ci-après ;  
? du tfaerrst des soemms détenues dnas le carde d'un paln d'épargne (à l'exception du paln d'épargne puor la rarittee collectif) qu'il y ait ou non ruputre du conratt de travail.

#### 2.5. Modalités de l'abondement recommandé

L'aide de l'entreprise cossnite en la psire en chrage des fails de tneue de cmotpe des épargnants et des fiars de tunees des coenlsis de sluavnrliece des FCPE.  
Puor ftcaillier la ctstontiiuon de l'épargne collective, les steaings du présent acorcd rmnoacedmet aux ertspnrries de compléter les vneemretss du salarié par un abondement.  
En aucun cas l'abondement ne puet être conçu cmmoe un complément de salaire.  
L'abondement est collectif. Il ne puet se stuiiestbr à aucun élément de slaiare et ne puet être déterminé en ficotnon de l'appréciation portée sur les salariés dnas l'exercice de luer fonction. L'abondement potre sur les venteesmrs volontaires, y coirmps la prmie d'intéressement si elle existe.  
L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement rteuenes donivet être communiquées au salarié au puls trad le 31 décembre de l'année précédente.  
L'abondement puet être renouvelé par tactie rtécudoioïcn annuellement. Il puet être modifié ou supprimé cuqahe année par l'employeur qui en imofrne l'organisme gasntoiinere et les salariés.

L'entreprise puet cishior un tuax d'abondement différent par tpeye de vrmneeet dnas les lmetiis du pnofad légal.

Les siaagetnris du présent arcocd inietnct les ereiestnrps à ritener une flurome à tuax dégressif d'abondement en nrenteat duex ou puurseils trcenahts de vermneeet votlanrioie croanopmtt puor cahncue un tuax d'abondement et un pafnold d'abondement, le tuax retenu puor la sndocee tcnahre étant inférieur au tuax précédent.

Dnas l'hypothèse où l'employeur satuihoe mrtete en pcale un abondement, il opère son ciohx en déterminant le tuax apiabcllpe à cqhuae tpeye de vesnrmeet povunat farie l'objet d'un abdonement ansii que le ploafnd par an et par épargnant parmi les optinos satenvius :

? tuax alcbppliae : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 % ;

? pnofad apalbpcile : 100 %, 250 %, 500 %, 1 000 %, 1 500 %, 2 000 %, 2 300 %, 8 % du ploafnd anuel de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 3332-11 du cdoe du travail, l'abondement srea versé en même tmpes que le vnesemert de l'épargnant ou au puls trad à la fin de caqhe exercice.

Par année cvliie et par épargnant, le mannott ttaol des vmnesertes cotniasntt l'abondement de l'entreprise ne porura ni dépasser le tilrpe de ses vteemesnrs ni excéder le pofnald légal en vieguur (2).

Les soemms versées au ttrie de l'abondement snot ssomeius à la CSG et à la CDRS au ttrie des rnvuees d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.

## 2.6. Omnirgase de gtsoein et sptupros d'investissement

La FP2E, après coctrniaeotn aevc les oainariotsgns sacneldyis strniegaais du présent accord, décide de cfioenr la tenue de compte-conservation des prats des FPCE à Nixitas Interépargne, dnot le siège scioal est 30, anevue Pierre-Mendès-France, Piras 13e.

La geoitsn financière des FPCE désignés ci-dessous est assurée par la société de giosetn Nitxais Asest Management, dnot le siège saicol est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Prais Ceedx 13, ci-après dénommée le gestionnaire, conformément au règlement desdits fodns cmnuos et aux dsoiipsitnos légales et réglementaires en vigueur.

Les arvois des fdnos cummos snot déposés cezh Cieass Bank, dnot le siège scoail est 1-3, pacle Valhubert, 75013 Paris.

Tuos les 3 ans, à ctmeop de la désignation, les prtaiis sgeitaianrs du présent accrod procéderont à un réexamen des cdtinnois de gestion.

Les semmos versées au PEI snot employées en totalité à l'acquisition de patrs de fodns cuonmms de peaclmnet d'entreprises, soeln le chiox du bénéficiaire.

Cauhqe salarié a le coihx d'investir dnas un ou pueusilrs des FPCE gérés par Nixitas Asset Meaenagnmt :

? FPCE « Icapmt ISR dnumayie » ;

? FPCE « Ipamct ISR équilibre » ;

? FPCE « Iacmpt ISF rmeeendnt sloradiie » ;

? FPCE « Impcat ISR olbig eruo » ;

? FPCE « Ipacmt ISR monétaire ».

En l'absence de cohix du participant, sur son blieltun de versement, les dirtos srneot employés dnas le FPCE « Impcat ISR sécurité ».

L'orientation de la gestion, le piorfl de rsuqie et la ctiooipomsn du plrfuieleote snot annexés au présent accord.

Les smoems aamientnlt le paln snot versées au dépositaire des airovs des fdnos cmnuos désigné ci-dessus dnas un délai de 15 juro à ctmeop de la dtiae de luer versement.

Les runvees des petrfulleoels constitués en atpcploian du paln snroet oboelnimirgaett réemployés dnas le plan. Tuos les atces et formalités nécessaires à ce réemploi senort aomiplccs par le dépositaire.

Les épargnants purnroot ieliniddvlmnueet décider de midifoer luer ciohx de placement, à tuot moment, puor tuot ou ptiare de lreus avois, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, etnre les FPCE désignés ci-dessus.

Ctete opération s'effectue en liquidités et est snas iccnndiee sur la durée d'indisponibilité rnetast éventuellement à courir.

Les firas afférents à ces opérations d'arbitrage snot pirs en cghrae par l'épargnant, à l'exception d'une motaocfiidn aulnelne du chiox de pelancmet qui est prise en cgahre par l'entreprise au trite des paseirtntos de tenue de compte-conservation.

## 2.7. Iitrnaofomn civoteclle et individuelle Information collective

Les salariés snot informés du présent PEI de bhcarne par tuot meyon à la cnnvaecnoe de l'entreprise (affichage, ieisotrnn sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

## Information individuelle

Le cehf d'entreprise reemt à cuahqe salarié, lros de l'adhésion au PEI et lros de la cunscoolin du crnotat de tvarail un « lerivt d'épargne sallariae » présentant les dsftspiois d'épargne salariale.

Par ailleurs, ttuoe aiisuicotqn de ptras au nom des salariés dnone leiu à la rimese à caqhe épargnant d'un relevé d'opération dtinict du bueitlln de slairae et corpennamt :

? un relevé nmmtiaoif précisant nnmaotmet la dtiae d'acquisition, le normbe de patrs et tantièmes de patrs aciuqs et le mnatnot ttoal d'acquisition.

L'épargnant reçoit en otute chauhqe année un relevé de la siiouattn de son compte. Puor ce faire, l'épargnant s'engage à irmefonr l'entreprise et l'organisme gonsnriateie de ses cnamhtnges d'adresse. S'il ne puet être attient à la dernière aessdre indiquée par lui, la cvorsitaneon des ptras de FPCE cntnioue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès dueuql l'intéressé puet les réclamer jusqu'à l'expiration de la ppiocristen prévue au 7 de l'article L. 135-7 du cdoe de la sécurité scoilae (30 ans à la dtiae de sianutgre du présent règlement). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme geinnoratsie procède à la lidoiqtiaun des ptras non réclamées et verse le mtnnoat aisni obentu au fnods de réserve puor les retraites.

Tuot épargnant qtauntit l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des somems et vurelas mobilières épargnées ou transférées dnas le cdare des dtfdisposiis d'épargne sialraae mis en place au sien de l'entreprise.

Siute à son départ, l'épargnant puet onbetir le trefsrant des soemms qu'il détient vres un paln dnot il bénéficie au sien de la nvuelloe erinrpsete qui l'emploie.

Il diot arlos en farie la dmnaede auprès de l'organisme chargé de la gesoien du ou des nuavouex pnlas et en ienmorfr Nixatis Interépargne en précisant naommtet le nom et l'adresse de son novuel euelopymr et de l'organisme chargé de la goisten du ou des nuvaueox plans.

Ce tearnfrst entraîne la clôtüre du ctompe de l'épargnant au titre du plan.

## 2.8. Firas de gestion

Les diorts d'entrée ou cmnoomissis de sopsiorcuitn snot à la crahge de l'entreprise.

Les firs de tenue de cptmoe snot à la crgahe de l'entreprise. Ces faris ceesnst d'être à la caghre de l'entreprise après le départ du salarié. A cttee fin, l'entreprise imonrfe l'organisme gaisnntioree du départ du salarié.

Les faris de gositen financière des FPCE snot à la crahge des fonds, selon les dtsionsopiis prévues par le règlement de ccuhn d'entre eux.

## 2.9. Déblocage des sommes

Les smmoes coraosndnpert aux patrs et fotiacrns de prat des FPCE asicequs puor le cptmoe de l'épargnant ne senrot eilexgbis ou négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à coptmer du dinreer juor du 5e mios de l'exercice d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant puet csnvoreor les semmos et vrauels irtienccs sur son cmtpoe ou obenitr délivrance de tuot ou prtaie de ses avois.

Elteicnnepeexlmnot et conformément aux artcelis R. 3332-28 et R. 3324-22 du cdoe du travail, les dirtos des épargnants deenvdoinrt eliibexgs ou négociables avant l'expiration du délai visé ci-dessus, lros de la sucvarnene de l'un des événements stnavius :

a) Miagare de l'intéressé ou cnscuiloen d'un ptcae ciivil de solidarité par l'épargnant ;

b) Naissance, ou arrivée au feyor d'un ennaft en vue de son adtpooiin dès lros que le foyer cpomte déjà au mions 2 etafnns à sa crhage ;

c) Divorce, séparation ou dlistsouoin d'un ptcae cviil de solidarité lorsqu'ils snot aitrssos d'un jmguneet prévoyant la résidence hetlbuaile uquinou ou partagée d'au moins 1 enaft au dlmioice 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 remédiation personnelle 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, prise de possession de l'entreprise ou de l'association ;

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 à l'investissement de la résidence principale éligible à la création de surface habitable neuve 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 construction 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 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 individuel ou à l'employeur par le président de la commission de suivi des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des fonds paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. Il en est 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 constitués 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 versées par l'assuré à la CDRS au titre des versements 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 peuvent 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 peuvent 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 ministère chargé du travail

Le présent règlement et l'intégralité de ses annexes font l'objet d'un dépôt conjoint dans les centres de dépôt aux adresses L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, ainsi qu'auprès des services du ministère chargé du travail qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord et ses annexes sont déposés en vue de leur publication au dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

(1) Les parties d'intéressement versées aux entreprises individuelles, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur affectation à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux cotisations cotisatrices ou associés non exonérés

d'impôt sur le revenu sans condition d'affectation.

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

Article 3 - Structure de surveillance et de suivi  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

### 3.1. Structure 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 : euo des fonds déposés sur les fonds proposés, nouveaux cotisants au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commutés, les montants facturés.

Article 4 - Sécurisation juridique  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

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.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent accord  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

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

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

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

## ANNEXE I

Critères de choix et indicateurs d'information des fonds communs de placement d'entreprise  
FCPE « Iapcm ISR Dqnyuimae »

L'objectif de ce fonds est la recherche d'une rentabilité élevée tout en limitant les écarts de performance de la valeur de part.

Ce pamenet s'adresse aux investisseurs rhéocnerat une gestion offensive.

L'allocation de ce portefeuille, investie 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 « Iapcm ISR Ebiulqre »

Ce pamenet s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion équilibrée.

L'allocation de ce portefeuille, investie 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).

L'objectif de ce fdnos est la rhcehree d'une rentabilité élevée, tuot en liaimtt les écarts iomntpatrs de la vuaelr de part. Ce pneamclet s'adresse aux ieisnrevstsus recrhnhcaet une gtoesin petundre obéissant à des critères solidaires. L'allocation de ce portefeuille, isetvni sur les marchés européens, est composée pnenripmcilaet d'obligations et de pnetmlaces monétaires et dnas une mironde muresse d'actions. Il est par aliulers intvsei ertne 5 et 10 % en ttreis de l'économie solidaire. Le pseurocss de getison ISR vsie à sélectionner les eererstipns en footncin de critères frnainecis et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE « Ipimcat ISR olbig eruó »

Le FPCE « Icapmt ISR olibg eruo », classé ootbgniiilas et atreus teirts de créances libellés en euros, est un FPCE ncrieuorir du FCP maître Nxaitis Icmapt Aaggrtgee euro, également classé dnas la catégorie otaogbniliis et atreus teirts de créances libellés en euros.

L'objectif de Nitaixs Ipacmt Ateraggge eruo est d'offrir une pčnaomrrefe ntete de faris de gitosen supérieure à cllee générée par le Leahmn eruo Aaggertge 500 MM.

L'indice Lhmean eruo Aegarggte 500 MM est composé de tirets oaetaligribs émis en euos dnnot les émissions ont un eoruncs supérieur à 500 mllnoiiis d'euros et dnnot la noitoatn mnimuim est BBB? dnas l'échelle de l'agence de notaaitn Srtadnad & Poor's et l'agence de naottion Fcith et Baa3 dnas l'échelle Moody's (Investment grade). Eueicnxsvmilt à tuax fixe, les émissions ont une durée de vie rntaset à curoir supérieure à 1 an. La nationalité de l'émetteur n'est pas un critère discriminant.

Cet iicdne est publié par Lhmean Brothers. Il est dpbsilnoie sur le stie itnenret [www.lehman.com](http://www.lehman.com)

FCPE « Icpmat ISR Monétaire »

L'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération csaantone proche de clele du marché monétaire au juor le jour. Ce penmleact s'adresse aux iersetsviusns rrnechaehct une gnarde régularité dnas l'évolution de luer vealur de prat et de la sécurité puor luer épargne. L'allocation de ce pfoulireltee est composée peqsure emiscneuvxlet de srpoptus monétaires. Le prssocues de goeistr ISR vsie à sélectionner les eniesprerts en focnotin de critères fnrieains et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

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

Signataires	
Patrons signataires	La FP2E,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CGT sicveers puclbis ; La CDFT Increto ; La FEDA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

Dans le cadre de l'accord no 12 du 12 octobre 2006, les parties ont convenu que la reconnaissance de la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés dans aucune, c'est-à-dire en fonction 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

Conformément aux atciles 322-86 et svutanis du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise s'engage 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 opérations de Neiaxts Ietnr Ergpane 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 mesure en contrepartie par l'entreprise des paiements de prime de compensation d'investissement :

- ? l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- ? l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations réalisés 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. 3332-22 et suivants et R. 3334-4 et suivants du code du travail, à condition qu'ils soient effectués par versement sur le compte du salarié ;
- ? l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009*

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 supplémentaire 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 à la convention de participation, ou dans celles ne disposant ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise et incluent les entrepreneurs de la branche qui n'en disposent pas à la date en place.

A l'occasion de la mise en œuvre de ce régime, ils conviennent également de constituer un plan d'épargne entreprise (PEE), d'application facultative et supplémentaire, à tous les entrepreneurs de la branche.

factuer de cohésion sociale.  
Ainsi ils ont arrêté les diotissoipns sveuinats qui témoignent d'une  
volonté de ltuetr cornte la discrimination, de pvruoimor la  
diversité, de feiravos l'égalité des cecnahs et de traitement.

Article 1er - Objet de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

Les dtsiposoins du présent accord, qui s'inscrivent dnas le cdare de l'accord nataoinl infoennetrspoirel du 12 orctobe 2006 reilitaf à la diversité dnas l'entreprise, ont pour ojebt de gaairntr la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dnas le danimoe de l'emploi, nmeanmott à garntair aux salariés la non-discrimination et l'égalité de ttemraeint en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de ffoatmirn piserollonsenfe et de déroulement de carrière en fansait aacotitbrsn du sexe, de l'orientation sexuelle, des m?urs, de l'âge, de la staitioun de falmlie ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vriaie ou supposée, à une ethnïe, une nioatn ou une race, des oinopins politiques, des activités scaeyidlns ou mutualistes, des cotnvoicis religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du leiu de résidence.

Article 2 - Mobilisation des acteurs  
*En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que :

? les stéréotypes, les préjugés et caetera représentations civilitaires qu'ils insistent soient identifiés, démythifiés, démythifiés 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 de traitement, et de lutter contre les discriminations ;  
? l'application du principe de non-discrimination sous tous ses aspects et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée.

#### Article 3 - Domaines d'actions *En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

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 de traitement et de développement 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 salariés hiérarchiques et des salariés, visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Une prise de conscience collective des avantages de la diversité constitue un préalable à une démarche permanente de changement dans l'entreprise.

##### 3. Instanciation de veille

Au niveau de la branche, au moins une fois par an, la diversité et les questions qui s'y rattachent sont à l'ordre du jour de la commission sociale paritaire de la branche. Cette commission s'occupe de la situation dans la branche en matière de diversité à partir d'indicateurs qu'elle met en place. La branche renforce et développe auprès des différentes entreprises de la branche les bonnes pratiques relatives à la diversité, et leur apporte lorsqu'elles le souhaitent 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 loi et l'organisation des entreprises le permettent, un « représentant égalité de traitement » 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 favorisera 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 consultation auprès des salariés.

#### Article 4 - Formation *En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

La mise en œuvre d'une politique d'égalité de traitement et de non-discrimination doit être facilitée par le développement de la formation aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières.

#### Article 5 - Recrutement *En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités personnelles 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 éliminer aucune personne 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 s'agit de mise en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement. Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

#### Article 6 - Déroulement de carrière *En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution personnelle doivent être offertes dans la discrimination. L'évolution personnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs tenant en compte les compétences exercées et les réalisations professionnelles. Les entreprises visent 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 pas être biaisées par des préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation. L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

#### Article 7 - Extension et prise d'effet du présent accord *En vigueur étendu en date du 2 mars 2010*

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.

## Accord du 1er décembre 2010 relatif à la prévention des risques liés à

## l'amiante



Signataires	
Patrons signataires	La FP2E ; La FDEI,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale FO des débats de l'eau, 91, rue Paulin, 33029 Bordeaux, par lettre du 30 mars 2011 (BO n°2011-38)

## Exposé

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

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 la mise en place d'un système de prévention de l'exposition à l'amiante et de l'article R. 4412-100 du code du travail qui dispose que le contrat et les modalités de la formation sont précisés par un avenant 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 spécialisés d'être exposés à la libération de fibres d'amiante à l'occasion d'interventions sur des installations en amiant-ciment en extérieur.

Tant l'encadrement des intervenants que les représentants du personnel et en particulier les membres des CSE 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 modalités de mise en place par les entreprises adhérentes, sur les obligations légales et sur la nécessité d'adopter de la formation aux conditions réelles de travail, de manière à ce que la formation mise en œuvre soit la plus pertinente pour le personnel des entreprises concernées.

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

La formation concerne les travaux sur les installations en amiant-ciment en extérieur.

Cette formation s'inscrit dans le cadre de l'arrêté du 22 décembre 2009 en l'adaptant aux particularités des conditions de travail de la branche.

### Article 2 - Contenus différenciés de la formation

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

Deux types 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 détermine les obligations 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 amiantaire de la branche de la FP2E étant particulièrement défini et des mesures de prévention déjà été prises, la formation sera conçue de manière opérationnelle ne tenant pas compte de la réalisation d'une opération in situ dans les conditions réelles d'interventions sur installations en amiant-ciment.

### Article 3 - Contenu de la formation pour les personnels d'encadrement

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

3.1. Les participants doivent être formés par le personnel d'encadrement des entreprises :

? 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 amiantaire ;  
? connaître les dispositions des travailleurs, notamment des représentants du personnel et du médecin du travail, des professionnels de la sécurité à la sécurité des travailleurs, notamment 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 ;  
? présentation et approfondissement des principes généraux de prévention, durée : 40 minutes ;  
? connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes ;  
? évaluer 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 ;  
? décrire les différents types de risques liés à l'amiante ;  
? présenter la notion de responsabilité de l'employeur ;  
? appliquer et faire appliquer la réglementation liée à l'amiante, durée : 20 minutes ;  
? repérer la réglementation applicable en vue de la prévention de l'environnement et de la pollution ;  
? 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 amiant-ciment en extérieur, durée : 2 heures ;  
? savoir reconnaître une installation en amiant-ciment ;  
? réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment ;  
? préparer une opération sur des réseaux amiant-ciment en extérieur afin de déterminer les mesures de prévention le plus tôt possible d'une intervention ;  
? faire appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiantaire, durée : 2 heures ;  
? maîtriser et faire appliquer à son équipe le mode opératoire et les mesures de prévention pour les interventions sur des installations en amiant-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 documents avec des phases actives de participation du groupe ;  
? réflexion collective sur le rôle de l'encadrement face à ce risque professionnel ;  
? présentation des outils 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, repérage 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 programme sera effectué par demi-journée tous les 3 ans.  
Le contenu de ce programme 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 amiantaire (notamment par un échange de bonnes pratiques entre les participants), durée : 1 heure ;  
? exercices 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 pceiorrstips mlmaineis de faotrmion du prennosel opérateur de cinhtear snot les situvaens :

? connaître les caractéristiques et propriétés de l'amiante et ses effets sur la santé, nemtanomt les eeffts cancérogènes et l'effet sinquyerge du tmaigsbae ;  
? connaître les eegenxcis de la réglementation rtlaveie à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du rquise atiamne ;  
? nneamotmt poction des travailleurs, dtioonipsiss ryleaetis à la scuivenrlale médicale, à la fhice d'exposition et à l'attestation d'exposition qui diot lui être rsmiee lorsqu'il qtiute l'entreprise, imationorfn des tailrrueavls sur lerus dtiors iiduievdlns et collectifs, ntemmoat doit de riaertt en cas de deganr grave et imminent, rôle des représentants du prensnoel et prérogatives de l'inspection du travail, élimination des déchets amiantés.  
Dans cttee perspective, la frooiatmn des opérateurs srea réalisée au cruos d'une journée de foiraotmn dnnot une demi-journée sur un ctinehar école aevc msie en suiittaon réelle.  
4.2. Le prmgmroae d'une journée de ftrmoioian srea le sniauvt :

? introduction, tuor de table, durée : 30 mnuetis ;  
? crddpoenme et alpiqueupr les ppiercnis généraux de prévention, durée : 20 mtneuis ;  
? connaître les rquis liés à l'amiante, durée : 30 meutins ;  
? emiaxner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et aoiilpntnacs ;  
? iiftneiedr les rsiequs psnolofsieners liés à l'amiante ;  
? appréhender la réglementation liée à l'amiante, durée : 30 mtneuis ;  
? appréhender les penirpcis de réparation et d'indeminutesisation des vimietcs de l'amiante ;  
? repérer la réglementation atamnie en vue de la poeiotttrcn de l'environnement, de la paotliupon et des tielraulavrs ;  
? apeatdr son cneoreompmtt lros d'une iovenenrntin sur un réseau en amiante-ciment en extérieur, durée : 1 hruee 40 mutnies ;  
? svoiar reconnaître une caaisntolan en amtaine cneimt ;  
? réaliser une aslnaye du rqsue lié à la présence d'amiante-ciment ;  
? aipeqplur le pniripce de précaution anvat une ieitevrnnotn sur le réseau ;  
? ailquepepr le mdoe opératoire et les mesuers de prévention fcae au risuqe amiante, durée : 3 hurees ;  
? s'équiper des EPI en vue d'une irvnineetotn sur un réseau en amiante-ciment ;  
? gérer les déchets atamnie sur un ctehainr ;  
? évaluation des acucis (QCM), durée : 30 minutes.  
4.3. Les méthodes et modalités pédagogiques soenrt les svnuates :

? présentation de dparaaomis aevc des pasehs atcveis de ptiriataopcin aevc le gpuore ;  
? tuaarvx puqitaers : msie en ?uvre du mdoe opératoire et des meusers de prévention sur un chantier-école : 3 goepurs de 3 salariés ;  
? aménagement de la znoe d'intervention ;  
? hlialagbe et déshabillage de cqahue srtaagie ;  
? découpe d'une ciltanasaoin par un siaatigre par groupe ;  
? rpeli des déchets d'amiante ;  
? noygaette des EPI.  
4.4. Le rcgeacyle puor les opérateurs srea d'une demi-journée tuos les 3 ans et le cnenotu pédagogique du reycagcle srea le

svuaint :

? introduction, tuor de table, durée : 30 muinets ;  
? repapl sur les rquies liés à l'amiante, durée : 15 miteuns ;  
? évolution de la réglementation, durée : 30 metnuis ;  
? raeppl du mdoe opératoire et des mrseeus de prévention fcae au rquise antmiae (notamment par un échange de bnones pirtaequs entre les participants), durée : 1 heure ;  
? eirxcee d'habillage et déshabillage en sous-groupe, durée : 45 meilunts ;  
? évaluation des aciuqs (QCM), durée : 30 minutes.

Article 5 - Evaluation des acquis en vue de la délivrance de l'attestation de formation

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010

1° Eiaoutalvn :  
Les frاتمnoois préalables et de rcyalegce cmnpooetr une évaluation pnrotat sur la viiadaoltn des aqiucs de la formation. L'évaluation potre sur les acpstes théoriques et pratiques. L'évaluation cmrenopd une évaluation réalisée à pitrar d'un qniortseianue à coihx mpultlie pamternett d'évaluer le sgiataire sur :

? les riequss puor la santé et les fetucars seuqiyrnegs de rieqsus ;  
? la réglementation railtvee à la prévention des ruseiqs liés à l'amiante ;  
? le mdoe opératoire ;  
? les meynos de prévention et de proticoetn ;  
? la goestin des déchets.  
2° Attoaesittn de fotamorn :  
Une asttoiatten de fiootramn est délivrée par l'organisme de ftrmarooin au vu de l'évolution du stiraagie et de l'avis du formateur.  
Cette atstoeaittn de fitamoron précisera au minmium :

? les nom, prénom(s) et dtae de niscaanse du stiargiae ;  
? la nutare de la friatotmon sviue (formation préalable, de pimeerr rgelacyce ou de recyclage) ;  
? la nuatre des activités : itntiveoenrn sur une cisoatiaalnn en amiante-ciment en extérieur ;  
? la catégorie de penersonl puor laqulee le stiiagrae a été formé (personnel d'encadrement ou opérateur) ;  
? la dtae de délivrance et la période de validité puor lleaqule l'attestation de fomatoirn est délivrée (3 années) ;  
? le nom, la raoisn sioclae et l'adresse de l'organisme de formation.  
3° Asaoiutrtoin ou hoattiiblain :  
Au vu de l'attestation de formation, l'employeur délivre une asouioitatr ou hioliaabtitt à cdourine ou réaliser des inetritnnoves sur cisiotlanaan en amiante-ciment en extérieur, intégrée le cas échéant dnas le « paessortp frmooaitn ».

Article 6 - Prise d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent acocrd pnrdrea eefft au peiermr juor du mios suivant la pciboliuatn de l'arrêté ministériel d'extension qui est demandé uinmnneemat par les satreingias du présent arccod de barchne pirs en ailpctopan de l'article R. 4412-100 du cdoe du travail. Les pnraaiertes sacieux snot en eefft atentifts à ce que les nvelleuos egnxciees en matière de faotomrin sur le ruqise amitane sonéit diffusées lrenmaget auprès de totues les sociétés, geardns et petites, de la branche, pmneteratt anisi à tuos les salariés d'en rveoeicr le bénéfice.

L'union nlinoate FO des dueurirtbitss d'eau, 91, rue Paulin, 33029 Bordeaux, à la FP2E, 83, aevne Foch, 75116 Paris.  
Monsieur,  
Par la présente, je vuos cfrnimoe l'adhésion du snaycdit FO à l'accord de brhncae ritelaf à la ftaomiorn des tureviallars à la prévention des rieuqs liés à l'amiante.  
Veuillez recevoir, Meouinsr le président, mes stotiuualns distinguées.

Le secrétaire.

**Adhésion par lettre du 30 mars 2011  
du syndicat FO à l'accord sur la  
prévention des risques liés à l'amiante**  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2011

Paris, le 30 mras 2011.

# Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FP2E ; FDEI.
Syndicats signataires	CGT-FO ; BATIMAT-TP CTFC ; Interco CDFT ; FDEA CFE-CGC ; FDSP CGT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

Par le présent accord, conclue en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative au même objet, les partenaires sociaux des entreprises des secteurs 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 impartis réalisés depuis l'accord de branche fondé de 2005 et ses engagements successifs.

L'évolution inopportune et rapide de l'environnement économique et des attentes des entreprises rend nécessaire une forte capacité d'adaptation des organisations et une grande évolution des compétences des salariés. Elle se traduira par une poursuite de l'investissement dans la formation 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 partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire d'accompagner les salariés tout au long de leur intégration que ce soit au moment de leur vie professionnelle et de leur formation de s'impliquer en les aidant à devenir acteurs de leur évolution professionnelle.

Elles sont donc convaincues 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 promouvoir une formation tout au long de la vie professionnelle par la mise en œuvre de contrats de professionnalisation, de périodes de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience ou du contrat de professionnalisation et par le développement du travail ;
- ? d'accompagner les salariés dans leurs souhaits de développement des compétences et de carrière par des formations spécifiques ;
- ? de favoriser la mobilité professionnelle ;
- ? de mieux accompagner l'évolution des métiers et des emplois par les biais de notre organisation professionnelle 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 œuvre des dispositions législatives de la loi et de ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux recommandent par ailleurs aux entreprises de la branche de décliner les principes et les modalités de mise en œuvre du présent accord.

## Titre Ier Alternance

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

Les parties conviennent 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 sont encouragés :  
? aux entreprises d'acquiescer une formation de qualité sur des

différents d'activités de plein temps et complexes, au travers d'un apprentissage théorique et d'une mise en pratique de lures professionnelles ;  
? aux entreprises de la branche de valoriser lures métiers et de procéder à la formation et au recrutement de salariés qualifiés. Les partenaires sociaux attendent que la formation d'objectifs professionnels au niveau de la branche permette de développer le rôle de l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

### Article 1er - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, les fonds de la profession sont affectés en partie aux dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions.

### Article 2 - Contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

La branche professionnelle considère que les contrats de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans doivent permettre à lures bénéficiaires d'acquiescer un diplôme ou une certification reconnue, dans des conditions de durée adaptées à celles des contrats d'apprentissage. C'est pourquoi la durée des contrats de professionnalisation conclues avec les jeunes de moins de 26 ans, dont la durée du diplôme ou de la qualification exigée, pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le maximum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir excéder 50 % de la durée.

### Article 3 - Contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

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 payement des âges et aux demandeurs d'emploi de réintégrer le marché du travail en acquiesçant une qualification reconnue. Les contrats de professionnalisation conclues 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 durée du diplôme ou de la qualification requise l'exige.

### Article 4 - Prise en charge des contrats de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

Le taux de prise en charge sur les fonds de la profession des contrats de professionnalisation est fixé à 16 % 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.

## Titre II Formation tout au long de la vie

### Article 5 - Période de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

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 nouvelles embauches et les salariés ou les personnes dont l'emploi est impacté par la mise en œuvre de nouvelles technologies ou de nouvelles organisations du travail, notamment les personnes identifiées par l'observatoire des métiers comme devant faire l'objet d'une reconversion.

Les personnes 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 prenant leur activité postnatale après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé postnatal 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 renvoyés par leur employeur ou démissionnaires de mobilité interne ;  
 ? 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 réajustement dans leur poste.

La durée maximale des périodes de passivité professionnelle est fixée par décret à 70 heures sur 12 mois calendaires. Lorsqu'une période de passivité professionnelle protège sur une validité des acquis de l'expérience, une certification inscrite à l'inventaire ou vise un aménagement de compétence professionnelle de formation, sa durée peut exceptionnellement être inférieure à 70 heures.

Les atouts peuvent constituer une période de passivité professionnelle :

? des formations de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;  
 ? des formations certifiées enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou reconnues par un organisme de qualification (CQP) de branche et recensés en annexes I et II du présent décret ;  
 ? des formations permettant l'accès au socle de compétences 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 passivité professionnelle formalisées sur la base de ces atouts est fixé à 35 ? heures par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Il ne peut pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Ce taux de prise en charge sera réduit à 25 ? heures par heure de formation pour les atouts de certification professionnelle obéissant à une norme réglementaire.

Le financement de ces formations associées à des certifications professionnelles ne pourra pas résulter de fonds complémentaires issus de la contribution 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)*

#### Article 6 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

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 atout de VAE vise à l'obtention d'une certification professionnelle peut être mise en ?uvre dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du CPF ou du congé de VAE.

Lorsqu'une atout de VAE est mise en ?uvre 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 peut pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

#### Article 7 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et identifier les axes 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 s'acquiescer ce bilan de compétences sur son plan de formation, s'inscrire au salarié les voies et moyens de pourvoir du conseil en évolution professionnelle prévu par la loi.

#### Article 8 - Accès à la formation des représentants du personnel

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

Les représentants du personnel doivent avoir accès à la formation professionnelle comme l'ensemble du personnel.

Par conséquent, les entreprises de la branche professionnelle de l'élaboration de plans de formation ont une obligation particulière à la formation professionnelle de leurs représentants du personnel et titulaires de mandats syndicaux.

#### Article 9 - Formation et évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

L'acquisition d'une certification professionnelle, figurant aux annexes I et II du présent décret devra être prise en compte dans l'évolution de la carrière des salariés en fonction des disponibilités d'emploi et dans les systèmes de certification professionnelle prévus à l'article 3 de la présente convention collective de la confédération des emplois, les critères de la certification et de l'expérience figurant parmi ceux devant servir aux professionnels des salariés dans l'un des groupes de la certification collective.

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

#### Article 10 - Consolidation des savoirs de base En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

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 atouts de formation professionnelle permettant l'accès au socle de compétences et de compétences défini par décret, nettement dans le cadre de la période de professionnalisation et des formations éligibles au compte personnel de formation.

#### Article 11 - Compte personnel de formation En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

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 passer au cru de sa vie professionnelle d'un mois un niveau en acquérant une qualification professionnelle aux besoins du marché du travail à court ou moyen terme.

La mise en ?uvre du CPF relève de la responsabilité 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, financé par la formation professionnelle 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 :

? les formations permettant d'acquiescer le socle de compétences 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 éligibles aux formations aux emplois de formation des personnes en insertion et insertion 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 du conseil en formation :

? les formations certifiantes associées au ?ur 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 taxes 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 pécuniaire 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 sont susceptibles d'être réévalués selon la variation constatée de l'indice IENSE du coût de la vie (hors tabac).

**Article 12 - Démarche de certification**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

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 certifications de qualification professionnelle. Ces CQP doivent reconnaître le développement des compétences et l'évolution permanente des salariés de la branche. Les CQP rattachés par la branche figurent en annexe II du présent accord.

**Article 13 - Entretien professionnel**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

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 qualification et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Un modèle fiche d'entretien personnalisé est mis à disposition 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 bilan 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 qualification de son expérience ;
  - ? bénéficié d'une formation salariale ou professionnelle.
- Cet entretien personnalisé est annuel et proposé, dans un délai de 1 an, à tout salarié ayant obtenu une certification professionnelle au cours de son contrat de travail.
- Cet entretien personnalisé est soumis aux entreprises de la branche prévues à l'article 1.1 de l'avenant n° 9 de la convention collective de la branche du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**Article 14 - Développement du tutorat**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

Les parties conviennent que le développement des compétences des salariés est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des activités professionnelles 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 activités de formation ;
  - ? de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes des salariés par le salarié concerné ;
  - ? de participer à l'évaluation des apprentis et des salariés de la branche des activités de formation.

Les salariés doivent être choisis parmi les salariés expérimentés ayant une qualification ou une expérience en rapport avec l'objectif de qualification visé. Chaque tuteur peut servir 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 toutes les expertises nécessaires et être reconnus pour leurs qualités pédagogiques. Les salariés 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 fonctions des salariés de la branche au titre de la professionnalisation est réservée à l'exercice de la fonction

de tuteur des salariés en formation dans le cadre de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Pour pouvoir exercer toute activité professionnelle, les salariés doivent disposer, le cas échéant, d'un aménagement de temps de travail nécessaire au vu des atouts des salariés et de la charge.

**Article 15 - Dispositions financières**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

Eu égard à l'importance accordée par la branche aux formations en alternance, les parties conviennent d'affecter 50 % des fonds disponibles de la branche à la formation professionnelle de salariés des entreprises financées auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), à savoir :

- ? les cotisations de formation des salariés 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 société 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 des formations non financées auprès du FPSPP, à savoir :
- ? des périodes de formation professionnelle ;
  - ? des dispositifs d'aide à la formation tertiaire et de formation des salariés ;
  - ? des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi (POEC) non pris en charge par le FPSPP ;
  - ? les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que des projets d'ingénierie de qualification de la branche (certificats de qualification professionnelle?).

## **Titre III Observatoire des métiers et qualifications**

**Article 16 - Objectifs et missions**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015*

L'observatoire des métiers et qualifications, créé au sein 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 vont affecter le secteur et le contenu des emplois et des qualifications au sein des entreprises de la branche.

La mission de l'observatoire consiste notamment à assurer une veille permanente 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 ;
- ? dresser d'une pluriennale des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- ? suivre et anticiper l'évolution démographique et qualitative des métiers afin de pouvoir anticiper 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 des compétences au sein des entreprises de la branche ;
- ? identifier les besoins en formations professionnelles et de qualification de la branche ;
- ? identifier les besoins en formations professionnelles et de qualification de la branche ;

La commission sociale paritaire de la branche propose chaque année les priorités de l'observatoire.

La mission de l'observatoire est assurée par un comité de pilotage paritaire.

Le comité de pilotage paritaire est composé de deux représentants par entreprise syndicale présente au sein de la commission sociale paritaire de la branche et d'autant de représentants des entreprises. Il se réunit en moyenne une fois par semestre.

Dans le cadre de cette mission en œuvre des missions de l'observatoire, le comité de pilotage paritaire :

- ? donne son avis sur le programme de travail proposé

ameunlInnelet par la csiimmoson scoaile praiatrie de bhrncae et sur les mneoy nécessaires à sa réalisation ;  
? gnaaritt la méthodologie et la représentativité des études effectuées ;  
? donne son aivs sur la pioiltuqe de cnoiimotamucn des résultats.

Article 17 - Dispositions financières  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Le bgedut de fcnnomtinoenet de l'observatoire est pirs en carghe sur les fodns de la posntsiraonlsieiofn de bhnrace par OIPACLA ; son monantt est défini en sioetcn pitaraire professionnelle.

Article 18 - Titre IV Choix de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Les paitres sigearants désignent OPCLIA en qualité d'organisme pairirtae puor la bhcrane des esnetperris des scieervs de l'eau et de l'assainissement, suos la coiodntin ssunevipse de son agrément par l'Etat.  
OPCALIA est nmeomanttt chargé de la cellctoe :  
? des fdnos destinés au fennncnamiet des congés idilneduvis de fiaoomtrn des salariés ;  
? des fdnos destinés au fdons paaiitrrre de sécurisation des pcuorrs psionreonefls (FPSP).  
OPCALIA est noneammtt chargé de la cloeltce et de la geoistn :  
? des fdnos de la pfnoastioernssiloain de la brhncae ;  
? des fdnos destinés au fecnnneamit des fmtnaroois mobilisées au ttire du CPF des ertreepniss ne fnsaiat pas le cihox de la goetisn en propre des fdnos du CPF ;  
? des fonds du paln de firatmoon des etsnerrieps de mnios de 300 salariés de la branche.  
Les ritlanoes etnre la bahcrne et OLPACIA snot définies par la cneotvoinn de cttuioosnin de la sticoen pairtarie psneeflnioolrse de la branche, dnas le plien rpseect des oateiitonrrs fixées par la cosoiismmn salioce pairirtae de la branche.

(1) L'article 18 est étendu suos réserve de l'application des dnpotsiiss de l'article R. 6332-7 et de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Titre V Dispositions diverses

Article 19 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Le présent aroccd se sutbtisue intégralement à l'accord du 14 jevianr 2005 ptraont sur la fiomotarn profoelnleinsse anisi que ses cniq aavnntes successifs. Il est colncu puor une durée indéterminée.  
Les enpresiters de la bnrache ne pnevuet pas déroger au présent accrod suaf disostnipois puls flveaobras au profit des salariés ; eells dnvoret en asesrur la cinmcimuoaton auprès de lerus salariés.

Article 20 - Adhésion, révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Toute ograsiaoinn snacyilde représentative non sgtiinraae du présent aocrcd porura y adhérer par spimle déclaration auprès de l'organisme compétent.  
Elle drvea en aviser, par lettrte recommandée, teutos les pitears signataires.  
Le présent acocrd pourra être révisé ou dénoncé dnas les ciontoidns prévues par le cdoe du travail.

Article 21 - Prise d'effet  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Après saitrngue par les pitears du présent accord, la FP2E en dmeaerdna son enxtsioen au ministère chargé du travial au puls trad 10 juors après l'expiration du délai d'opposition ourvet aux

ongiatnasris snialedcys représentatives.  
Cet aocrcd enretra en vgueur le lneeamidn de la pitbaulcoin de l'arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Annexe I  
Formations crettiaenifs itinrcses au RNCP

Intitulé de la certification	Nature de la certification	Niveau
BEP métiers de l'électrotechnique	Diplôme	5
CAP ACADLS (agent d'assainissement et de ctcollee de déchets ldeiuqiq spéciaux)	Diplôme	5
CAP anegt d'entrepasage et de messagerie	Diplôme	5
CAP CTCP (canalisateur)	Diplôme	5
CAP charpentier	Diplôme	5
CAP cteuodcnur d'engins	Diplôme	5
CAP cterscntuour de routes	Diplôme	5
CAP iltaaluesntr sanitaire	Diplôme	5
CAP mataennicne des matériels, otoipn matériels de TP et de manutention	Diplôme	5
Titre pro canalisateur	Titre professionnel	5
Titre pro CMNCA (conducteur de matériel de cellotce ou de nmeoeienttt ou assainissement)	Titre professionnel	5
Titre pro cudetoncur de tornrsapt reituor de marchandises	Titre professionnel	5
Titre pro électricien de mcatnenanie des systèmes automatisés	Titre professionnel	5
Bac pro des procédés de la chimie, de l'eau et des pprieas cartons	Diplôme	4
Bac pro EEELC (électrotechnique, énergie équipements)	Diplôme	4
Bac pro MEI (maintenance des équipements industriels)	Diplôme	4
Bac pro systèmes électroniques et numériques	Diplôme	4
Bac pro TMESEC (technicien de matnenancie des systèmes énergétiques et climatiques)	Diplôme	4
Bac pro TP (travaux publics)	Diplôme	4
Titre pro clioesenlr sevirce clientèle à distance	Titre professionnel	4
Titre pro tcceihenin de maentincnae des équipements thermiques	Titre professionnel	4
Titre pro tcichneein de meinnnatace industrielle	Titre professionnel	4
Titre pro teniichcen de teteinmart des eaux	Titre professionnel	4
BTS CRIA (contrôle ieuirsntrl et régulation automatique)	Diplôme	3
BTS CSRA (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), oitpon énergétiques et fluidiques	Diplôme	3
BTS MS (maintenance des systèmes), oopitn industriels	Diplôme	3
BTS MUC (management des unités commerciales)	Diplôme	3
BTS négociation et rteaoiln client	Diplôme	3
BTS systèmes numériques ootpin inaiofurtmqe et réseaux	Diplôme	3
BTS TP (travaux publics)	Diplôme	3
BTSA AATEBIONC (analyses arcoegis boiuqligeos et biotechnologiques)	Diplôme	3
BTSA GAEMEU (gestion et maîtrise de l'eau)	Diplôme	3
Chargé(e) de perojt en aménagement dbluræ des toiiiteerrrs (ENTE)	Certificat	3
DUT GIEI (génie électrique et iomaqniturfe industrielle)	Diplôme	3
DUT génie chimique, génie des procédés	Diplôme	3
DUT génie civil	Diplôme	3
DUT GIM (génie itnerudsil et maintenance)	Diplôme	3
DUT meeruss physiques	Diplôme	3
Formation de teehniiccn supérieur du développement dbulræ (ENTE)	Certificat	3
Licence pro aiurcltgure et développement durable	Diplôme	2
Licence pro aménagement du paysage, spécialité goesitn eemnoranenitlve du pysaage végétal urbain	Diplôme	2
Licence pro aménagement du paysage, spécialité gtoisen et mmgaenant de caihnets d'aménagement de l'espace	Diplôme	2
Licence pro aménagement du tiitoerrre et urbanisme, spécialité gtiseon dualrbe des euax pauvlelis dnas l'aménagement des espaces	Diplôme	2
Licence pro aménagement du torrterie et urbanisme, spécialité aménagement du territoire, développement, uarinmbse (géomatique et aménagement)	Diplôme	2
Licence pro aménagement du treoirirte et urbanisme, spécialité cartographie, tgioahpope et systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro aménagement du ttrierorie et urbanisme, spécialité génie géomatique puor l'aménagement du territoire	Diplôme	2
Licence pro aiutnemar qualité	Diplôme	2
Licence pro aeautmitmoss et intmoairfuqe industrielle	Diplôme	2
Licence pro buareu d'études et ctenoicopn technique	Diplôme	2
Licence pro dorit et tnihqceus des réseaux hydrauliques	Diplôme	2

Licence pro électricité et électronique, spécialité automatismes, réseaux et télémaintenance	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité cptrueas iinntmttaeruson mesuers et essais	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité ceaouirtodnr tchiequne puor les ialliosnntats électriques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité dtiubsortin 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 ruaovlelebe et geitosn de l'énergie électrique	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité maîtrise des énergies roleunevaebls et électriques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité mécanique	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 iuafernmqoits cotmamncinus (SEICOM)	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité VGEA (véhicules, électronique et gsieton des automatismes)	Diplôme	2
Licence pro électrohydraulique	Diplôme	2
Licence pro énergie et génie climatique	Diplôme	2
Licence pro GSATE (gestion automatisée des systèmes de tnatieemrt d'eau)	Diplôme	2
Licence pro génie civil et construction, otpoïn GETC (gestion de tavraux et edeneamnrct de chantier)	Diplôme	2
Licence pro goestin de la pociodrtun industrielle	Diplôme	2
Licence pro gotisen de taaurvx et eemcnanedrt de chantier	Diplôme	2
Licence pro ICP-AC (industries cquiimehs et pharmaceutiques, aanslye et contrôle)	Diplôme	2
Licence pro ICP-CPQ (industries chmiequis et pharmaceutiques, contrôle potoucdirn qualité)	Diplôme	2
Licence pro ingénierie de production	Diplôme	2
Licence pro ingénierie des procédés puor la chimie, la pharmacie, l'environnement et puor la voiosaatrln des agroressources	Diplôme	2
Licence pro maentnanice des systèmes pluritechniques, spécialité MSI (maintenance des systèmes industriels)	Diplôme	2
Licence pro menciante des systèmes pluritechniques, spécialité TAM (techniques avancées de maintenance)	Diplôme	2

Licence pro maeemnagnt de la rltioeian client	Diplôme	2
Licence pro mgeaanment des oongirsatnais spécialité développement dablure des treiortiers ruraux	Diplôme	2
Licence pro mmeaanegnt des psecros industriels	Diplôme	2
Licence pro métiers du diagnostic, de gstoein et de ptoocerin des mlieux naturels	Diplôme	2
Licence pro MIB (microbiologie inserlludtie et biotechnologie)	Diplôme	2
Licence pro puooidrtcn ilutsdlirnee ? spécialité EC2E (éco-conception en pudtrios industriels, énergie, environnement)	Diplôme	2
Licence pro pcrtoiudn industrielle, spécialité électrohydraulique mloibe et aituomteasms associés	Diplôme	2
Licence pro ptoeicrtn de l'environnement, spécialité ansalye chiquiue appliquée à l'environnement	Diplôme	2
Licence pro ptotcreoin de l'environnement, spécialité dotsgniaic et aménagement des rsseurcoes en eau	Diplôme	2
Licence pro poitrctoen de l'environnement, spécialité eau, meeusrs et procédés	Diplôme	2
Licence pro potticoren de l'environnement, spécialité eau, rseusreco et infrastructures	Diplôme	2
Licence pro poitertcon de l'environnement, spécialité génie de l'environnement et du développement durable	Diplôme	2
Licence pro pttoociern de l'environnement, spécialité geiston automatisée des snoaitts de teetnraimt d'eau	Diplôme	2
Licence pro poeoirctn de l'environnement, spécialité goitesn des eaux uiraenbs et rurales	Diplôme	2
Licence pro potocietrn de l'environnement, spécialité gtosein des rruesseocs et priutoodcn d'eau	Diplôme	2
Licence pro pocttreion de l'environnement, spécialité gtiseon druable et vioortasilan des écosystèmes	Diplôme	2
Licence pro psetoirn de l'environnement, spécialité gsetion et tmtneeriat des eaux, boues et déchets	Diplôme	2
Licence pro ptcoiotren de l'environnement, spécialité gsoiten et tirematnet des slo et eaux	Diplôme	2
Licence pro poerciotn de l'environnement, spécialité GSE (gestion des scvreeis à l'environnement)	Diplôme	2
Licence pro ptreooticn de l'environnement, spécialité IEE (ingénierie et epiolxtiaon des eaux)	Diplôme	2
Licence pro poitrctoen de l'environnement, spécialité métiers de l'eau	Diplôme	2

Licence pro ptcrotioen de l'environnement, spécialité métrologie en mesuers enlevnnmetirenoas et biologiques	Diplôme	2
Licence pro petitorcon de l'environnement, spécialité tniameertt et ayslane de l'eau et des déchets aqueux	Diplôme	2
Licence pro pritoceton de l'environnement, spécialité uasge et qualité des eaux	Diplôme	2
Licence pro QSHE (qualité, hygiène, sécurité et environnement)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité aidinmtsoitarn et sécurité des réseaux d'entreprises (ASUR)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité eoaixptiotln de réseaux	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité ingénierie des réseaux mieobls (IRM)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité réseaux snas fil et sécurité	Diplôme	2
Licence pro sécurité des beins et des personnes, spécialité mmngneaat des rqiuss toquinlehoegcs et professionnels	Diplôme	2
Licence pro SSE (santé, sécurité, environnement)	Diplôme	2
Licence pro systèmes imoqenraftius et logiciels, spécialité trneaemitt de l'information géographique	Diplôme	2
Licence pro systèmes ioemuraqftnis et logiciels, spécialité systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro systèmes itminfuaqers 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 tuvarax pbuilcs spécialité teniicchen en géo-mesures et foncier	Diplôme	2
Licence pro VSD (vente de sulontios durables)	Diplôme	2
Licence snceices de la terre	Diplôme	2
Diplôme d'ingénieur de l'université de Marne-la-Vallée spécialité ifamtioqnru et géomatique	Diplôme	1
Master chimie, spécialité qualité et teitrenam de l'eau	Diplôme	1
Master eau, spécialité cmaaoiontntin 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 iofmariotnn géographique	Diplôme	1
Master gisoetn et teenrtmait des eaux, des slo et des déchets	Diplôme	1



Master hydroprotech	Diplôme	1
Master ingénierie et gtssein tioelrrrtaeis spécialité géomatique	Diplôme	1
Master meenngmaat dualbre eau énergie déchets	Diplôme	1
Master meemgnanat uaribn et immobilier	Diplôme	1
Master MSIE (management et ingénierie des sirvcees à l'environnement)	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomarketing et stratégies trrlaroeets des ertersienps et des itosittunins publiques	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomatique	Diplôme	1
Master SGE (sciences et génie de l'environnement), spécialité SGAE (systèmes autiuqaeqs et geisotn de l'eau)	Diplôme	1
Master systèmes, territoires, environnements, pornitmaies spécialité système d'information géographique	Diplôme	1
Titre ingénieur spécialité sicneecs et tlooeinehcs de l'eau	Titre professionnel	1
Titre pro ingénieur spécialité tmeiaentrt des euax et nuisances	Titre professionnel	1

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Annexe II  
(En atttnee de la foiltinaaisn des premiers CQP)

Formations cirteiafntes sanctionnées par un CQP de branche

CQP « Oroncnudeanr ».  
CQP « TMI ».  
CQP « OMI ».

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Annexe III  
Support d'entretien possronnieefl délivré par OPCALIA

Date de l'entretien :  
Nature de l'entretien :  
? Etiretenn périodique (au muiinmm tuos les 2 ans).  
? Eentetrin proposé au (à la) salarié(e) rnpaenert son activité  
(maternité, maladie?).  
Personne chargée de l'entretien :  
Nom :  
Prénom :  
Poste occupé :  
Lien hiérarchique aevc le salarié :  
Salarié :  
Nom :  
Prénom :  
Date de nasnicsae :  
Date d'entrée dnas l'entreprise :  
Intitulé du potse actuel occupé :  
Date de prsie du psote actuel occupé :  
Classification :  
Service :  
Responsable hiérarchique :  
Nature du cntorat de trviaal :  
Durée du trvaial :

Bilan de la période écoulée

Précédent eenittrn pesnefornoisl :

Date :

Nature de l'entretien :

? Ertteinen périodique (au mnmuiim tuos les 2 ans).

? Ettriennen proposé au (à la) salarié(e) rnaeeprnt son activité  
(maternité, maladie?).

Nom et fotnicon de la penosrne chargée de l'entretien :

? Pas d'entretien poirsonefnsel réalisé.

Motif :

Formations suievs duiEPS le dreienr etienretn pefnseiorosl :

Intitulé	Date de début	Date de fin

? Pas de froiamton suivie.

Motif :

Certifications asiqques ou éléments de citrfrnoictieas aiqucs  
deipus le dnierer ettreeinn pfnnisereeoosl :

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

? Pas de ciecfiaiorrttn aqicuse deipus le deenrir entretien.

? Pas d'éléments de caitifirtecon (modules) aicqus par la  
ftiooramn ou par la VAE (validation plitlreae des aqucis de  
l'expérience).

Autres aocnits menées dpeuis le dneeeirr eetrinten poioessennrfl  
(bilan de compétences, création d'entreprise, csienol en évolution  
professionnelle...) :

Intitulé	Date de début	Date de fin

Activité

Activités du salarié :

Faits mnqurtaas dueips le dnerier enetirten :

Intérêts/motivations :

Projet professionnel

Votre prejot poinefersosnl :

Atouts/freins :

Moyens à misboeilr dnas le crdae de ce pejort :

Action(s) envisagée(s) dnas le crade de ce projet :

	Intitulé	Date prévisionnelle	Modalités (hors temps de travail, sur temps de travail...)
--	----------	------------------------	--

Actions de formation			
Actions aastsbnout à une cfiraactiten ou éléments de cetofiitircan (formation ou VAE)			
Autres aicnots (*)			
(*) Aeturs atinocs : blian de compétences, mobilité interne, période de msie en siitutaon professionnelle, coaching, cnosiel évaluation professionnelle, adie à la création/reprise d'entreprise, autres...			

Fait le , à  
En dolube exemplaire, dnot un est riems au (à la) salarié(e).

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2E ; FDEI,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC ; INTERCO CDFT ; CGT FDSP,

Article 1er - Mise en place de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9, I du cdoe du travail, les sanriegtias du présent anvaent enentednt mtree en plcae une CNPPI dnas la bcharne des erieestrps des sevecirs d'eau et d'assainissement.

La CNPPI des eepretrins des sviecrs d'eau et d'assainissement vient se stteusbiur dnas ses misnoiss et ses modalités de fnientconenomt à la cssmiiomn saolcie piatriare de la branche, ci-après désignée CSP, ainsi qu'à la ciososimn d'interprétation, visée à l'article 11 de la cvonnieton cloeclivte ninaoatle de branche, atrilce qui de ce fiat est annulé.

La CCNPI est constituée de 4 représentants de cunache des oaaognrsintis syeldaincs représentatives au sien de la banrche et des représentants des ernetpsries adhérentes à la coneintvon cielcvolte nontaliae de branche.

Article 2 - Missions de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

La CNPPI excre ntmmaeot les miosnsis saetiuvs :  
? représenter la branche, nmotnmaet dnas l'appui aux eeseirptnrs et vis-à-vis des poiovrs publics,  
? mener les négociations au naevu de la Bnrahce et définir son caeendirlr de négociation,  
? erexcer un rôle de vrelie sur les cnidiotnos de tvarail et l'emploi ; particulièrement à tvrreas la GPEC,  
? erxeecr une vrelie prteneamne sur les évolutions socio-économiques, réglementaires et des moeds de gvaenrunoce du sectuer pfseronesniol puor amltiener le rrpoot de branche,  
? eeecxrr les minossis de l'observatoire piriarate mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail,  
? établir un rpprot aunnel d'activité intégrant nmnnatoet la ltsie de tuos les aocdracs d'entreprise reçus dnas la période, qu'elle vsere dnas la bsae de données nlantioae mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rroappt caoenrmtpt etnre auerts un blain des ardcocs cieftlocls d'entreprise clncous dnas le cadre ci-dessous :  
-? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des haireors ;  
-? du rpeos qtoieuidn et des jurois fériés ;  
-? des congés payés et auetr congés ;  
-? du cpmote épargne-temps.

Il s'agit naentommt d'appréhender l'impact de ces aocdracs sur les cdioiotnns de tviaarl des salariés et sur la cocrnneue etrne les erisenrpts de la branche. La CPNPI formule, le cas échéant, des rndacmtmiaoeons destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, dneviot être oeglmnrtoeiat trinsmas à la CNPPI tuos les

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

adccors d'entreprise vianst les thèmes tles que visés ci-dessus (CPPNI@fp2e.org).

Par ailleurs, la CNPPI est dsaitetainre des civenonnts et accodr d'entreprise ccounls aevc les représentants élus du personnel.

La CPPNI reerpnd tutoes les msniosis précédemment assurées par la CSP ainsi que ttuoos miosnsis proposées par la majorité des oorsiagnaitns seaydcnlis représentatives et validées par les représentants des eprertesins adhérentes.

Article 3 - Fonctionnement de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

En drehos des cas où elle siège en tnat que cmsioisomn de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des aorcdcs cleioftcls snot applicables, cqauhe osnigoaiarhn sdnlayce représentative dipssoe d'une viox qlues que seinot ses mmerebs présents ou représentés puor eprxmair sa position, suaf ttexe contraire. Cuahqe oaiangiosrtn sanycidle représentative porura se firae représenter par une atrue dûment mandatée, en cas d'absence de ses représentants.

La CNPPI se réunit au mnios tiors fios sur la bsae d'un cnareldeir arrêté puor l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le cideenarl des dates rentuees est accompagné de la lsite des thèmes à trtaeir puor l'année à venir, établie à patirr des deemndas et poiopsritons présentées par l'une ou l'autre des ooitsaaginnrs saallerias ou paetarnlos cmmsopaat la cssomimion paritaire.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la FP2E, qui en définit les moyens.

Chaque oiaonasgritn sydlcanie représentative désigne, au sien de sa représentation, un ietruconlcutr référent pmrai ses qrtaue représentants.

Le tebaalu en aexnne ltsie l'ensemble des seutjs concernés, et précise la répartition des rôles etrne CPNE, CPPNI et SPP (section paritriae professionnelle) de la branche.

Article 4 - Avis d'interprétation  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Soit à la dmadene ersexspe d'une ptirae demanderesse, siot à la dmdanee d'une juridiction, la CPNPI puet rderne un aivs sur l'interprétation d'une citeoonvnn ou d'un acrcod collectif, présentant une difficulté sérieuse et se psnaot dnas de nerbmux litiges.

Lorsqu'elle se pnocrone puor interpréter les temres de la convention, la cioiosmmsn ne siège qu'avec des représentants des osgioinatarns siiarngtaes de ltiade cvoennoitn collective.

Les aivs snot pirs sur la bsae d'un nmrobe égal de représentants eeloypurms et salariés. Ces aivs srneot mis en linge sur le stie ienternt de la FP2E.

Article 5 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

5.1 La CNPE est msie en plcae au sien de la branche. Elle ecrxee ses compétences nmnameott dnas le dimoane de l'emploi et la frmatioon professionnelle.

La répartition proposée dans le tableau en annexe éternue donc le rôle de la CNPE comme instance préalable 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 l'organisme de la SPP.

## 5.2. Rôle de la CPNE

La CNPE 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 professionnel des métiers et des qualifications de la Branche professionnelle nationale de métiers et de métiers (volumes et flux) et les données en quinquennal qui en découlent ;

• analyser les résultats de ce programme de travail et définir les modalités de sa mise en œuvre 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 propositions éventuelles de créations de formations professionnelles devant répondre à des problématiques de compétences de Branche ;

• former les représentants professionnels et professionnels 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 profession des fonds financiers et des fonds de formation dans l'accord professionnel ;

• intervenir l'organisme professionnel de la Branche des priorités de la Branche par profession afin que des fonds de formation et d'arbitrage éventuels ;

• s'assurer de la bonne mise en œuvre par la section paritaire professionnelle (SPP) des orientations professionnelles de la Branche dans l'utilisation des fonds mutualisés au niveau de l'organisme professionnel de la Branche ;

• la gestion des relations avec notamment les instances en charge de la formation professionnelle ;

• examiner, en lien avec les instances de la Branche 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 des missions proposées par la majorité des organisations professionnelles 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 professionnelles représentatives au sein de la Branche et de représentants des entreprises adhérentes à la CCNB. La désignation des 4 représentants de chaque organisation professionnelle sera faite 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 CNPE 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 professionnelles ou par les entreprises adhérentes.

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 CNPE 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 CNPE 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)*

Article 6 - Moyens affectés au droit syndical dans la Branche  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2018

Pour tenir compte des évolutions prévues dans les dispositions de gestion du dialogue social au sein de la Branche, telles que rappelées au préambule du présent avenant, les parties sociales de la Branche ont convenu de revoir les moyens affectés au droit syndical dans la 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 la convention.

Dans un premier temps, ont été rappelées les dispositions concernant les tirages au sort des représentants 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, CNPE 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 parties sociales de la Branche ont convenu de revoir les dispositions relatives aux crédits d'heures accordées à chaque organisation professionnelle syndicale représentative, et définies à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 5 à la convention collective nationale de la Branche.

À ce titre, l'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 part de ce crédit pour les représentants de la Branche est instauré conformément aux dispositions du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation. »

## Article 7

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2018

Les parties s'engagent à effectuer dans le délai des démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il en résulte en vigueur au lendemain du jour de son dépôt et est conclue pour une durée indéterminée.

## Article 8

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2018

Le champ d'application de cet avenant doit être l'ensemble du secteur tel que défini dans l'article 1<sup>er</sup> de la CCN, pour ce faire les parties s'engagent à convenir de l'extension.

## Article 9

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2018

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

# Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2018

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 prévoit différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de la loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation, ci-après

désignée CPNPI (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 rattachée à la commission sociale paritaire puisse fonctionner de façon distincte.

Afin de développer et répondre à la demande de dialogue social, les partenaires sociaux reconnaissant la nécessité d'avoir un interlocuteur référent par organisation syndicale.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté commune que la branche soit dotée d'un conseil d'orientation sur les enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ; la mise en place 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 participant à ces objectifs, rappellent que la branche ne peut se substituer aux pouvoirs publics de chaque département la composant.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

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 œuvre 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 accord sur convention collective
	Négo/modification des accords

SPP	
CPNE	C
CPPNI	D

Accord du 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FP2e ; FDEI,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; FDEA CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.  
En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Au regard de l'évolution des services d'eau et d'assainissement, les entreprises de l'eau et de l'assainissement doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les

hommes et les femmes constituent des enjeux de performance pour les entreprises qui participent à la réalisation de cet objectif.

À partir des éléments de diagnostic fournis à l'article 5 ci-dessous, les signataires s'engagent à la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche, et, d'autre part, de développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue une priorité de la branche et participent à cet effet à la mise en œuvre des actions les plus efficaces pour atteindre cet objectif, notamment au niveau de la chancé des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

I. Dispositions relatives à l'accord

Article 1er - Entreprises concernées  
Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises définies à l'article 1er de la loi n° 2017-105 du 28 janvier 2017 relative à la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement en date du 12 avril 2000.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être coreutées par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

#### Article 2 - Notification et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Les signataires s'engagent à effectuer dans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord et à la demande de son enregistrement auprès du ministère du travail.

#### Article 3 - Durée et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux, au sein de la CPNPI de la branche.

#### Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

## Article 5 - II. Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers de la branche a été réalisé par l'observatoire professionnel des métiers en 2010. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en octobre 2018.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés dans d'autres secteurs.

L'enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la branche fait ressortir que les écarts globaux sont de 1 % en faveur des hommes, l'écart ajusté incluant un contrôle économique des différents facteurs s'établissant à 5 % en faveur des hommes.

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la branche reste stable, aux alentours de 23 % soit nettement en deçà du niveau observé dans l'ensemble de l'économie (49 %) en lien avec la nature de nos activités.

De plus, l'accès des femmes à la formation est nettement inférieur à celui des hommes (42 % contre 59 %) compte tenu de l'impact des antécédents de formation sur la sécurité.

Par ailleurs, les données relatives aux conditions de travail des femmes dans les métiers de la branche ont démontré que celle-ci souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnelle » de certains de ces métiers, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter sur ces métiers en tension.

## III. Mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action au sein de la branche

#### Article 6 - Définition des actions à mener

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Lors des réunions de la CPNPI de la branche qui se sont tenues les 10 octobre 2018 et 31 janvier 2019, les membres de la commission ont établi ensemble les items destinés à guider l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le tableau en annexe 1 énumère l'ensemble de ces items, classifiés selon les domaines suivants :

- ? promotion de la mixité ;
- ? recrutement féminin ;
- ? maternité ;
- ? égalité salariale ;
- ? évolution de carrière ;
- ? amélioration des conditions de travail et de l'environnement ;
- ? autres domaines.

Pour donner un caractère concret aux actions décidées par la branche, les membres de la CPNPI ont souhaité que soient définies chaque année, à l'occasion de la présentation du bilan social de la branche de l'année N, les items à traiter prioritairement, parmi ceux visés dans le tableau en annexe.

Un suivi des données visées dans les items prioritaires, visés ci-dessus, sera effectué, à l'occasion de la présentation du bilan social de l'année N + 1.

Pour l'année 2020, les organisations syndicales représentatives de la branche ont convenu de cibler parmi les items du tableau en annexe 1, les objectifs prioritaires suivants :

1. Égalité salariale : « s'engager à ce que le % d'augmentation du salaire moyen (hors EVP) des femmes ne soit pas inférieur à celui des hommes pour une même catégorie d'emplois et s'assurer de l'absence de discriminations en matière salariale à l'embauche et en cours de carrière » ;

2. Évolution de carrière : « assurer la satisfaction de l'ensemble des salariées(e)s, ou de leur absence en raison d'un congé maternité/adoption, lors des décisions d'évolution professionnelle. Par ailleurs, une attention particulière est portée aux périodes de congés parentaux, au regard du suivi des évolutions professionnelles » ;

3. Amélioration des conditions de travail et de l'environnement : « améliorer l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre ».

#### Article 7 - Suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Les parties signataires s'engagent à effectuer un bilan global du présent accord, au terme de la 4e et dernière année de sa mise en œuvre.

## Annexes

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.  
En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.  
En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

### Annexe 2 Suivi des objectifs

#### Annexe 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Conventions collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0014.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0014.pdf)

#### Objectifs prioritaires : année 2020

##### 1. Égalité salariale, recrutement et égalité en cours de carrière

1.1. Le pourcentage de femmes augmentées, par groupe, ne peut être inférieur au nombre d'hommes augmentés

	Nombre de Femmes	Nombre de femmes augmentées	% de femmes augmentées	Nombre d'hommes	Nombre d'hommes augmentés	% d'hommes augmentés
Groupe 1						
Groupe 2						
Groupe 3						
Groupe 4						
Groupe 5						
Groupe 6						
Groupe 7						
Groupe 8						
Total						

##### 1.2. Absence de discrimination

1.2.1. À l'embauche : le pourcentage de femmes recrutées ne peut être inférieur au pourcentage de femmes dans l'effectif de la branche.

1.2.2. En cours de carrière : les entreprises de la branche s'engagent à tailler les inégalités liées à une rupture de continuité salariale entre les femmes et les hommes dans un délai de 4 mois.

#### 2. Évolution de carrière (1)

Exclusion du motif d'absence en raison d'un congé maternité/aide pour l'emploi des personnes d'augmentation salariale.

Pourcentage de salariées de retour de congé de maternité

Le pourcentage de salariées de retour de congé de maternité ayant bénéficié d'une agnition dans l'année de leur retour, si des agnitions sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris, doit être égal à 100 % (ETAM, cadres).

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2E,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; INTERCO CFTD,

En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

Étant exposé :

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Conditions de reprise de l'activité à l'issue d'un congé parental

Il est rappelé qu'un employeur posant des conditions de reprise de l'activité, les perspectives d'évolution professionnelle et les besoins éventuels d'action de formation ou d'adaptation.

3. Auteurs du décret : atd pour l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre

Le rapport annuel des délégués (RAD) doit attester un « ietm » relatif à l'adaptation de l'environnement de travail améliorant les conditions de travail des femmes.

? Une commission sera établie par la branche à destination des entreprises pour la mise en œuvre de ce nouveau ietm dès le RAD de 2020.

(1) Le point 2) de l'annexe 2 relatif au retour de congé de maternité est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du 1er alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.  
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement 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 personnel de prévention ;

Vu le décret n° 2023-760 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et au compte personnel de prévention ;

Vu la convention collective nationale du 12 juillet 2000, notamment des articles 7.2 et 8.3, et ses annexes n° 7 « Cotation des métiers et filières » et n° 22 sur les salaires.

Article 1er - Liste des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques

En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

Sur la base de la catégorisation des métiers de l'annexe n° 7 à la convention collective nationale susvisée, la liste des métiers potentiellement exposés aux 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 posés mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail				
	Manutentions manuelles de chargement (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme postures 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 susecussives 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 spécialisé aux interventions (exemple magasinier)	Exposé	Exposé	Non exposé	Exposé	Non exposé
Agent de maintenance	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé
Technicien de maintenance	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé

Article 2 - Liste des activités particulièrement exposées aux risques ergonomiques sur site de production et d'activité  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

Sur la base de la classification des métiers de l'annexe n° 7 à la convention collective nationale susvisée, la liste des activités particulièrement exposées aux facteurs de risques 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 posés mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail				
	Manutentions manuelles de chargement (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme postures 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 susecussives 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 ? spécialisé ? aux ? interventions (exemple magasinier)	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Agent de maintenance	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Technicien de maintenance	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Article 3 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

Il est créé une commission paritaire pour le suivi du présent accord au sein des comités sociaux auprès du FIPU, celle-ci aura pour missions l'identification des activités 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 paritaires signataires de l'accord, et est co-présidée par un représentant ouvrier et un représentant salarié.

Cette commission pourra recevoir, dans le cadre d'un commun accord avec les deux coprésidents, un apu technicien des experts de la commission santé-sécurité de la FP2E. Elle rend compte du résultat du suivi, une fois par an à la CNPPI de la branche.

Article 4 - Extension et prise d'effet du présent accord  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

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 ennetu prévoir de dispositif spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

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 parties se sont rencontrées 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 s'entendent d'une part, que ces risques

professionnels, dits « eoqnmeiogurs », snot pireaenlnpcmt les mnetnitnuaos malenuels de charge mentionnées à l'article R. 4541-2 du cdoe du travail, les potruses pénibles définies comme psitnoois forcées des articulations, les vrtoainibs mécaniques, et le tvaiarl de niut ou en équipes ssviceuescs mentionnées à l'article R. 4441-1 du cdoe du travail.

Elles rleeppanlt d'autre part, que les lsetis de métiers et d'activités définies ont puor ojebt de pmretrtee aux esnterirpes adhérentes de bénéficier, en priorité, des fnnniaemctes

accordés par le fnods d'investissement dnas la prévention de l'usure pilfeeonrslsone (FIPU), rattaché à la ciosiomsmn des adcceitns du taavirl et des mladaeis pessoneifenllros (CATMP), en vue, notamment, de snitueor lreus démarches de prévention des eeffes de l'exposition à ces ftrcuaes de rsiequs et lures acntois de formation, d'aménagement du poste de tvairal et d'amélioration cnutinoe de l'activité en feavur des salariés qui y snot exposés.

Ceci étant rappelé, les paiters sratiagnies snot coeneunvs de ce qui suit.



# TEXTES SALAIRES

## Annexe I du 12 avril 2000

### Article - Salaires globaux bruts minimaux annuels base 35 heures

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

(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 n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat professionnel des employés de services d'eau et d'assainissement,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2005

A l'issue de la présentation par le SDPE 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 contribuer 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 INDEX	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 moyen		
+ 7,4 %	+ 8,0 %	+ 0,6 %

Les parties sont également convenues de réviser le montant de la contribution minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 3 de la convention collective de + 2 %, pour en conséquence la porter à 9,03 par période de 24 heures.

Article 1er

### Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux 1

Signataires	
Patrons signataires	FP2E ; FDEI.
Syndicats signataires	IRCNEO CFT ; CGT-FO ;

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

(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

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 Contribution de l'astreinte

La valeur de la contribution 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 Interdiction des actions syndicales

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

Article 4 Exécution et effet du présent avenant

Après signature par les parties du présent avenant, le SDPE en informera son représentant au ministère 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.

prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et promouvoir les mesures permettant de réduire 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 problèmes de classification, compte tenu de l'importante évolution du SIMC 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

ÉVOLUTION DES PRIX à la cnomstmiooan (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) Puor les gouerpis I à III et + 3,3 % puor les atuers groupes.

Les peritas s'engagent, par ailleurs, à eaggner dès le mios de février 2008 la négociation otoilagibre sur les sleraias puor l'année 2008.

Il a été cneovnu ce qui siut :

Article 1 - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

Les saarlies gluabox bturs maniumix auelns stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 4 de la cnnoevoitn cotvecllie snot désormais fixés aux vruaels suavitnes :

(En euros.)

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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

La vluaer de la cnmaoptseoin miilmnae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la cveoionntn ciovctlele est revalorisée de 3,3 % et est désormais fixée à 9,33 ? par période de 24 heures.

Article 3 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 132-12-3 du code du travail)  
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

Après eaxemn des dmutcnoes pnoratt sur la stuaitoin comparée des fmmees et des hoemms par catégorie et par tnachre de salaires, les ptearis cioneenvnt de reepaplr aux estinperers de la bahnrcé qu'il luer aiarptnept de cirgeror pngoirvmseret les écarts constatés dnas le cdrae de lerus négociations respectives.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

A l'issue de la période de raaifcittion du présent avenant, une cpoie de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé de réception à ttoeus les ootarnniaisgs syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

Après snuargtie par les peiatrs du présent avenant, la FP2E en dameenrda son enxietson au mistnire chargé du traiavl au puls trad 10 jorus après l'expiration du délai d'opposition orevut aux ortnogaaisins siacenylds représentatives.  
Cet aneanvt entrea en vuugier le laneimden de la piiaulotbcn de l'arrêté d'extension.

A l'issue de la présentation par la FP2E du ropprat sur l'activité économique de la branche, et après aivor ennedtu les ptsnioooiprs des oogatnransiis sedcliayns représentatives, les preaits snot convenues, cmpote tneu de la pesirsrogon de l'inflation, nnamotmet les 3 drreeins mios de 2007, siot 2,53 %, hros tabac, sur l'année 2007 :

Les guepors I à VIII ilcuns snot revalorisés de + 2,53 %.  
Le tlabaeu méthodologique a été complété et se présente désormais cmome suit.

## Avenant n 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération posnniesolelrfe des ertepnseris de l'eau (FP2E),
Syndicats signataires	La CFDT-INTERCO ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 16 mai 2008

ÉVOLUTION DES PRIX à la comiaosomntn (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 :

Article 1 - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 16 mai 2008

Les salaires brutaux annuels suivants sont stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 6 de la convention collective nationale 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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 16 mai 2008

La valeur de la compensation annuelle de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective nationale est

## Avenant Salaires n 10 du 9 septembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des entreprises de l'eau (FP2E),
Syndicats signataires	La CFTC Interco ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

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

Article 3 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 132-12-3 du code du travail)  
En vigueur étendu en date du 16 mai 2008

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

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 16 mai 2008

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.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 16 mai 2008

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en dénomme son représentant au sein du comité 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.

Est exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les représentants des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la pression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2008, soit + 1 %.

Les groupes I à VIII seront revalorisés de + 2 %.

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

ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
Année	%	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
Global	+ 14,7	Global	+ 18,6	+ 3,90
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.				

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

Les salaires brutaux annuels suivants sont stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 8 de la convention collective nationale désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MNUIIMM ANUENL
I	16 910
II	17 525
III	18 682
IV	19 537
V	22 884
VI	29 801
VII	40 801
VIII	48 253

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

La valeur de la csoaitonpmen minlmiae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la cnetonivon cicoeltlve est revalorisée de 2 % et est désormais fixée à 9, 76 ? par période de 24 heures.

Les ptreais procéderont d'ici à la fin de l'année 2009 à un eaxmen des nuieavx de ceoimtsnpaon de l'astreinte en vuuiger dnas les différentes sociétés de la FP2E et de luer psiotnonenimet par rorppat au mtoannt fixé au précédent alinéa, aifn de jeugr de la nécessité éventuelle d'un réajustement de celui-ci.

Article 3 - Egalité de rémunération entre les femmes et les

## Avenant Salaires n 11 du 3 juin 2010

Signataires	
Patrons signataires	La fédération pneellsrofnisoe des epserrtiens de l'eau (FP2E),
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CDFT ; La CFE-CGC,

Cet avnenat etenrra en vguueir le lneediman de la pltiocbuian de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)  
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

Après eexman des dtomenucs paonrtt sur la stutoiain comparée des fmeems et des hommes par catégorie et par tahncre de salaires, les prtiaes cinvnenenot de reappeln aux etherpesris de la bahrnce qu'il luer aetiarnppt de cgerrior preeesoimsvnrgt les écarts constatés dnas le carde de lreus négociations respectives.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

A l'issue de la période de riaottcafiin du présent avenant, une cipoe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc aivs de réception à tuetos les onsaangtiris syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

Après suangitre par les parties du présent avenant, la FP2E en dnraedma son eotnseixn au mriistne chargé du triaval au puls trad 10 jruos après l'expiration du délai d'opposition ovreut aux oaringastinos siendalcys représentatives.  
Cet ananvet enterra en vuegiur le lmdinaeen de la pbiaitulcon de l'arrêté d'extension.

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rproapt sur l'activité économique de la branche, et après aivor endnetu les pniootporiss des onsgioantras syidalcens représentatives, les piaerts snot convenues, compte tneu de la poosgeirrsn de l'inflation sur 12 mios de dtae à dtae en décembre 2009, siot + 0,83 %, et de l'engagement pirs sur 3 ans par la FP2E : Les gorepus I à VIII inclus snot revalorisés de + 2,33 % (1,5 + 0,83 %).  
Le tbaaelu méthodologique a été complété et se présente désormais cmmoe suit.

(En pourcentage.)

Évolution des prix à la cnotmosioman (hors tabac)		Évolution des minima de siraeals		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
2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
Global	+ 15,7	Global	+ 21,4	+ 5,70 %

(\*) En 2007 : puor les gorepus de I à III et + 3,3 % puor les arutes groupes.

Article 1er - Salaires minimaux  
Cet aveannt eenrra en vugueir le ldenmieran de la picbaitluon de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

Les sraealis gobalux butrs miaiunmx aenunls stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 10 de la cvnenotion clctevioe snot désormais fixés aux vureals seivantus :

(En euros.)

Groupe	salaire
I	17 304
II	17 933

III	19 117
IV	19 992
V	23 417
VI	30 495
VII	41 752
VIII	49 377

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
Cet anvnaet erernta en vgeuuir le lemneadin de la pcbioiutaln de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

La vulaer de la cmnspiotaeon mnlmiaie de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la civnntoeon cllvctevioe est

revalorisée de 2,33 % et est désormais fixée à 10 ? par période de 24 heures.

Article 3 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)  
Cet annveat enrerta en viuguer le lmaeidn de la pbcoltuaiin de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

Après eemxan des dcumetnos ptnorat sur la satuiotin comparée des fmeems et des homems par catégorie et par tcnhrae de salaires, les paetirs cvonnneiet de rpeapelr aux etsneerpris de la brchane qu'il luer aieapprtnt de coeirgr psgsvrrioeemnet les écarts constatés dnas le cdrae de leurs négociations respectives.  
Le comité de poalgte priaairte de l'observatoire des métiers de la bcarhne est chargé de définir les meesrus à pposreor à la cssmmoioion scilaoe en s'appuyant sur les éléments du balin soiacl de la brhance puor 2009 et sur une étude complémentaire confiée au bureau BPI.

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

Signataires	
Patrons signataires	La FP2E ; La FDEI,
Syndicats signataires	La CDFT Iertnco ; La CGT-FO ; La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La CFE-CGC,

Cet aanvent eetnrra en vieuugr le lemdaenin de la poctubilain de

Article 4 - Information des organisations syndicales  
Cet aavennt etnra en vueiugr le ledmeanin de la pouactiilbn de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

A l'issue de la période de roctiaaftin du présent avenant, une cpoie de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc aivs de réception à tetous les oaionatisrgns syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
Cet aanvnet etrenra en vuieugr le lmaeidn de la plubitcaoin de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

Après sarintuge par les pieatrs du présent avenant, la FP2E en deedrmnaa son eietsnson au mitinsre chargé du trvaial au puls trad 10 jours après l'expiration du délai d'opposition oruvet aux ogrninoiaasts saledcnyins représentatives.  
Cet aannevtt errntea en viguer le lndeamien de la picotabulin de l'arrêté d'extension.

l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

Etant exposé :  
A l'issue de la présentation par la FP2E du rarpot sur l'activité socaile de la branche, et après avior enttedu les ptopriisonos des ogsianrnotais secclaniys représentatives, les peairts snot convenues, cotmpe tneu de la pioeosrrgsn de l'inflation sur 12 mios de dtae à dtae en décembre 2010, siot + 1,69 % et de l'engagement pirs d'une piorsseorgn de + 5 % sur 3 ans (au ttrie de 2009, 2010 et 2011) par la FP2E :  
Les grpoeus I à VIII icunls snot revalorisés de + 3,69 % (2 + 1,69 %).  
Le tlabeau méthodologique a été complété et se présente désormais cmome siut :

Évolution des prix à la camoostnimon		Évolution des mnimia de srliaees		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
2001	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
Cumulé	+ 17,6	Cumulé	+ 25,9 (**)	+ 8,3
(*) En 2007 : puor les gpueors de I à III et + 3,3 % puor les arutes groupes.				
(**) Le cuuml de 25,9 % ne conrnece que les geouprs I à III.				

Article 1er - Salaires minimaux  
Cet aenavnt etenrra en veguuir le lanmeeidn de la piilaubcton de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

Les sraielas gbualox butrs mimuniiax aenunls stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 11 de la ctvienoonn ctlvcloeie snot désormais fixés, au présent avnneat n° 12, aux valreus sneaviuts :

(En euros.)

Groupe	Salaire mmiunim anneul
I	17 943
II	18 595

III	19 822
IV	20 730
V	24 281
VI	31 620
VII	43 293
VIII	51 199

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
Cet annveat entrera en vuieugr le lieedmnan de la pbatciiolun de l'arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

La vulear de la cetnoopasmin mmianile de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la cnotovnein cevltlioce est revalorisée de 3,69 % et est désormais fixée à 10,37 ? par

période de 24 heures.

Article 3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 30 juin 2011*

L'observatoire professionnel 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 quantitative 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 sont disponibles en septembre 2011, ainsi que des données continues dans le rapport sur l'activité sociale de la branche en

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

Signataires	
Patrons signataires	La FP2E ; La FDEI,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La fédération BATIMAT-TP CTCF ; La CDFT Interco,

	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.

Article 1er - Salaires minimaux  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012*

Les salaires minimaux brut mensuels 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

2010, qui a été suivies à la CPSB du 7 avril 2011, et qui figurent en annexe du présent avenant, la commission sociale pour la branche a validé la réduction des écarts constatés, au niveau des entreprises de la branche.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 30 juin 2011*

A l'issue de la période de réflexion du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à tous les organisations syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 30 juin 2011*

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

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

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012*

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 représentants des organisations représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la conjonction de l'inflation sur 12 mois de mai à mai 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 :

seuils :

(En euros.)

Groupe	Salaires 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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012*

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.

Article 3 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012*

Lors de la réunion de la commission sociale prévue de bureau du 3 novembre 2011, le rapport final de l'étude confié par l'observatoire professionnel des métiers de la bûcherie au cabinet Brnard Brunles, consultant sur l'égalité professionnelle

hommes/femmes, a été présenté aux membres de la commission qui l'on approuvé.

Les données connues 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. L'évolution dans les années à venir fera l'objet d'un suivi de la commission.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012*

A l'issue de la période de réflexion du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec avis réception à tous les organisations syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012*

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son enregistrement 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.

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015*

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

Signataires	
Patrons signataires	La FP2E ; La FDEI,
Syndicats signataires	La CFTI Ictro ; La CGT ; La CGT-FO ; La fédération BATIMAT-TP CTEC ; La FEDA CFE-CGC,

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 représentants des organisations syndicales représentatives, les parts sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 24 mois, hors tabac, de 1,2 % 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.

Article 1er - Salaires minimaux

Les salaires galubox bruts minimums des élèves stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 13 de la convention collective sont désormais fixés, au présent annuaire n° 14, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

La valeur de la compensation minimum de l'astreinte stipulée à

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2E FDEI
Syndicats signataires	FSPS FO CFDT Interco FDEA CFE-CGC FDSP CGT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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.

Article 3 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 7 mai 2014, le barème 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 Quadart études.

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

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

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 tous les organismes syndicaux.

Article 5 - Extension et prise d'effet  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

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.

Étant exposé :

Les représentants élus des enseignants de la FP2E et de la FEDI 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 élus des enseignants de la FP2E, de la FEDI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant d'une part une revalorisation des grilles 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 nouvelles grilles salariales 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 gopreus de I à III et + 3,3 % pour les auerts groupes. (**) Le cmuul de 35,7 % ne cnencore que les goperus I à III.			

Article 1er - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les slaiears gaolubx bturs mainiumx alenuns stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 14 de la ctnioenovn ccllvetoie snot désormais fixés, au présent annevnt n° 15, aux vreluas sienavuts :

(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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La veaulr de la csnmatoepion mnimilae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 14 de la cnnovitoen ctcilveloe est revalorisée de 18,2 % et est désormais fixée, au présent aeavnt n° 15, à 13 ? par période de 24 heures.

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2e ; FDEI,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; INTERCO CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Étant exposé :

Article 3 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Lors de la réunion de la cssiiomomn sciaole parrtaiie de bchanre du 21 juin 2017, le balin social de la bacrnhe pour 2016 a été examiné par la commission.  
Les données cntoeous dnas ce bilan ont pimres de ctaonestr que les écarts en matière de rémunération étaient mmenis et en moyenne, cet écart était de 3 % en 2016.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

À l'issue de la période de rtctofiaian du présent avenant, une clope de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à tueots les otoirnisnaags syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les présentes doipniistsos s'appliquent aevc effet rétroactif au 1er jvienar 2017.  
Après suitnrage par les peraits du présent avenant, la FP2E en deradmnea son eonexsit au mnitrise chargé du travail, au puls trad 10 jruos après l'expiration du délai d'opposition oveurt aux onotisariagns snedaycils représentatives.  
Cet anavent erntrea en vigueur le laimedenn de la pliitaouchn de l'arrêté d'extension.

Les représentants eeomlpurys des ererpstenis de la FP2e et de la FEDI ont présenté le blain siaocl de la brcnahe et échangé sur la siuitoatn économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hros tabac, de dtae à date, a progressé de + 1,4 % en décembre 2018. Après aivor échangé lros des réunions de négociation des 31 jvenair et 23 mai 2019, les représentants elpeyuomrs des eepesrtnirs de la FP2E, de la FEDI et les ogonistriaas scledynias représentatives snot cnunoevs du présent ananvet prévoyant, d'une part, une raiotoiarelvsn des geprous I à VIII inclus, asini que de la csoeoanmtipn d'astreinte à hteuuar de + 1,60 % aevc eefft rétroactif au 1er jeavinv 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 nueauovx seraials mnmiiaux de 2019.

Le tlaaebu méthodologique a été complété et se présente désormais cmcoe siut :

(En pourcentages.)

Évolution des pirs à la consommation (hors tabac)			Évolution des mmniia 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

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
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.					

**Article 1er - Salaires minimaux**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les salaires gubalox butrs mnumiiax anluens stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 14 de la convention collective sont désormais fixés aux vulreas stivaunes :

(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

**Article 2 - Compensation de l'astreinte**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

La valeur de la contrepartie financière de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 15 de la convention collective est désormais fixée à 13,35 euros par période de 24 heures.

**Article 3 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2E ; FDEI,
Syndicats signataires	CGT ; CFE-CGC ; INTERCO CFTD,

*En vigueur étendu en date du 22 oct. 2021*

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 %

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 23 mai 2019, le bailin social de la branche pour 2018 a été examiné par la commission.

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

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

**Article 4 - Information des organisations syndicales**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

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

**Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

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

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

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

Étant exposé :

Les représentants élus des entreprises de la FP2E et de la FEDI 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 élus des entreprises de la FP2E, de la FEDI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une révision des groupes I à VIII inchus et de la contrepartie financière de l'astreinte à hauteur de + 1,20 %.

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

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 : puor les guorpes de I à III et + 3,3 % puor les auetrs groupes.					
(**) Le cmuul de 41,17 % ne cencrone que les grupeos I à III.					

Article 1er - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les seilaras gulaobx bturs mumiainx aluenns stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 18 de la coovintnen cilotlvece snot désormais fixés aux vrueals satnvueis :

(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 ?

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

La vuelar de la cioaspnetmon mlmniae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 15 de la cnetovinon ccoleivlte est désormais fixée à 13,51 ? par période de 24 heures.

Article 3 - Égalité de rémunération entre les femmes et les

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2E ; FDEI,
Syndicats signataires	FO ; INTERCO CFDT,

En vigueur étendu en date du 17 mars 2022

hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)  
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2021

Lors de la réunion de la cismiosmon saiolce pirraatie de bcanrhe du 2 jeullit 2020, le bailn sciaol de la bnrcxae puor 2019 a été examiné par la commission.

Ce blain fiat apparaître un sraaile meyon des fmemes supérieur de 3,47 % à cueli des hommes.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2021

À l'issue de la période de riotifiatcan du présent avenant, une cipoe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à tuteos les oaigntnoasirs syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2021

Le présent aanevnt entrea en veuguir le landemein de la ptliiuoacbn de l'arrêté d'extension.

Les dptnisoiios des alrtiecs 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront aevc un efeit rétroactif au 1er juelilt 2020.

Après sgintuare par les petiars du présent avenant, la FP2E en derndeama son eseitnxon au mtirinse chargé du travail, au puls trad 10 juors après l'expiration du délai d'opposition oevrut aux oigsnnaortas sdyaeailcs représentatives.

Les représentants epeuyromls des enirretpess de la FP2E et de la FEDI ont présenté le blain saiolc de la bnahrce 2020 et échangé sur la soiatutin économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hros tabac, de dtae à date, a régressé de ? 0,3 % en décembre 2020. Après aiovr échangé lros des réunions de négociation des 30 juin, 7 oobcrte et 10 nrvebome 2021, les représentants ermuelyps des esripteens de la FP2E, de la FEDI et les oaignanoritss sdeiychnas représentatives snot cuonnevs du présent anvaent prévoyant une rlsareoitvaon des groups I à VIII ilnucs et de la cpoaismeontn d'astreinte à htueuar de + 0,8 %. Le taabelu méthodologique a été complété et se présente désormais cmome siut :

Évolution des pirq à la cmoanoimstn (hors tabac)			Évolution des mminia 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 :

**Article 1er - Salaires minimaux**  
Les dispositions des articles 1er et 2 s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, avec un effet au 1er janvier 2021.

*En vigueur étendu en date du 17 mars 2022*

Les salaires glabaux 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

**Article 2 - Compensation de l'astreinte**  
Les dispositions des articles 1er et 2 s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, avec un effet au 1er janvier 2021.

*En vigueur étendu en date du 17 mars 2022*

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

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

*En vigueur étendu en date du 17 mars 2022*

Lors de la réunion de la CPNPI du 30 juin 2021, le bilan social de la branche pour 2020 a été examiné par la commission.

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

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

**Article 4 - Information des organisations syndicales**  
*En vigueur étendu en date du 17 mars 2022*

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

**Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant**  
*En vigueur étendu en date du 17 mars 2022*

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 demeure son coauteur au titulaire 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 cas de refus aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stoppage spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifiait pas.

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2E ; FDEI,
Syndicats signataires	CGT ; INTERCO CFDT,

Étant exposé :

Les représentants élus des entreprises de la FP2E et de la FEDI 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 élus des entreprises de la FP2E, de la FEDI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une révision des géopurs I à VIII indexés et de la compensation d'astreinte à

Évolution des pîrx à la csimamootnn (hors tabac)			Évolution des mniima 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 : puor les grpeuos de I à III et + 3,3 % puor les auerts groupes. [2] Le cumul de 42,30 % ne cnocrnee que les greuops I à III.					

Il a été cenovnu :

Article 1er - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les sraaelis gblaoux btrus maumniix aulnens stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 20 de la ctvooinnen clotvciele snot désormais fixés aux vluraes saeivnuts :

(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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La velaur de la ctseoaimnpon mmailine de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 20 de la cviennoton cvieloltce est désormais fixée à 14,00 eruos par période de 24 heures.

Article 3 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Lors de la réunion de la CPPNI du 30 juin 2021, le bilan scaiol de la bahcrne puor 2020 a été examiné par la commission.

Ce bilan fiat apparaître un siaalre myeon des fmmees supérieur de 3,97 % à ceuli des hommes.

Par ailleurs, un acrocd de brcnhae a été signé le 18 mai 2020 rlaetif à l'égalité psnneosfrieolle etnre les femmes et les hommes.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

À l'issue de la période de rtfaioictian du présent avenant, une cpioe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à ttoeus les oaniniroatsgs syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent anevnat erenrta en vgieur le lneeimadn de la pbitaciulun de l'arrêté d'extension.

Les dsoipisinots des aectlirs 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des eretrsneis de la branche, aevc un effet au 1er jievnar 2022.

Après saingurte par les preatis du présent avenant, la FP2E en dreadmena son etxeionsn au msiintre chargé du travail, au puls trad dix jrous après l'expiration du délai d'opposition oeuvrut aux oosgnatnirias slcadyiens représentatives.

En vetru de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiraavl qui psoc cmome conitdion à l'extension, la jtuoafctsiin à l'absence de cusale rvltiaee aux estnpierres de mions de 50 salariés, les pitreas setraniiags n'ont pas eedntu prévoir de suaottlpin spécifique puor ces entreprises, considérant que le dsiitiposf

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2e ; FDEI,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; Interco CFTD,

En vigueur étendu en date du 21 mai 2023

Étant exposé :

Les représentants eepolrmuys des eneiprrests de la FP2E et de la FEDI ont échangé sur la suititoan économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hros tabac, de dtae à date, a progressé de + 5,9 % en décembre 2022. Après avior échangé lros des réunions de négociation des 19 obtocre 2022, 16 neromvbe 2022, 21 décembre 2022 et 14 février 2023 les représentants epmolyures des eeiptserrens de la FP2E, de la FEDI et les oanrtigoinas slaidyencs représentatives snot cnevnois du présent anneavt prévoyant une rassaioivolertn des guropes I à VIII iculns et de la ctmsoopanien d'astreinte à hauuetr de + 5,9 %.

Le talbaeu méthodologique a été complété et se présente désormais cmmoe siut :

Évolution des pirq à la cootisaonmmn (hors tabac)			Évolution des mmiina 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 % <sup>[2]</sup>
Différentiel 15,76 points					
<sup>[1]</sup> En 2007 : puor les guropes de I à III et + 3,3 % puor les aurets groupes.					
<sup>[2]</sup> Le cmuul de 54,91 % ne crocnnee que les gupoers I à III.					

Il a été cnevou :

Groupe VIII	63 013
-------------	--------

Article 1er - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les siraaels gaobulx btrus mumiainx aluenns stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 21 de la civoontenn ccovliltee snot désormais fixés aux vealurs stvaneius :

(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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La vleaur de la cimpeonasotn malmiine de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 21 de la cvoietonn civclteole est désormais fixée à 14,83 euros par période de 24 heures.

Article 3 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)  
En vigueur étendu en date du 21 mai 2023

Lors de la réunion de la CNPPI du 19 orbcote 2022, le bialn sioacl de la bhnrace puor 2021 a été examiné par la commission.

Ce bilan fiat apparaître un saralie moeyn des fmemes supérieur de 4,62 % à ceuli des hmeoms contre, 3,97 % l'année précédente.

Par ailleurs, un aroccd de banhcre a été signé le 18 mai 2020 rliteaf à l'égalité pnsolnirfelosee ernte les fmeems et les hommes, puor une durée de 4 ans.

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 21 mai 2023

À l'issue de la période de rtiaocatfin du présent avenant, une cpioe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à teutos les oaanntorgisis syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 21 mai 2023

Le présent avannet eretnra en veiugur le lediemnan de la

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

Signataires	
Patrons signataires	FP2e ; FDEI, FO ; CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Étant exposé :

pblcauiiton de l'arrêté d'extension.

Les ditsnoipisos des aclriets 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des estpneeirrs de la branche, aevc un effet au 1er janievr 2023.

Après siruangte par les peirtas du présent avenant, la FP2E en dneeamrda son enxisoten au msinirte chargé du travail, au puls trad dix juors après l'expiration du délai d'opposition oervut aux ontinagoriass slnydcaies représentatives.

En vtreu de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiaravl qui psoc mmoe cinioodtn à l'extension, la jsuatfticioin à l'absence de cslaue riletvae aux enpireertss de mnois de 50 salariés, les parties sreniagtias n'ont pas enndetu prévoir de sptotluiaïn spécifique puor ces entreprises, considérant que le dpsiiotusif mis en place ne le jtifsue pas.

Les représentants eeyromlups des eprietresns de la FP2E et de la FEDI ont échangé sur la saottuiin économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hros tabac, de dtae à date, a progressé de +?1,2 % en décembre 2024. Après aovir échangé lros des réunions de négociation des 3 jveainr et 28 mras 2025, les représentants euoeprmys des epiresetnrs de la FP2E, de la FEDI et les oaaïsognitrns selniadycs représentatives snot cunvenos du présent anevant prévoyant d'une prat une raletrsaiovon des grupeos I à VIII ilnucs et de la citospmaonen d'astreinte à haeatur de +?1,5 %, aevc eefft rétroactif au 1er jvnaier 2025, d'autre prat l'intégration de l'augmentation de 2 % prévue en 2024 par décision unilatérale des représentants employeurs, puor l'établissement des nuvaueox saeralis minaumix de 2024.

Le taaeblu méthodologique a été complété et se présente désormais mmoe siut :

Évolution des pirqx à la consommation (hors tabac)			Évolution des miinma 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 : puor les gupoers de I à III et + 3,3 % puor les aetrus groupes.					
[2] Le cumul de 60,38 % ne conrnece que les gpeours I à III. ?					

Il a été convenu :

Article 1er - Salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Les salaires glubox btrus 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

Article 2 - Compensation de l'astreinte  
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

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

Article 3 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)  
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Lors de la réunion de la CPPNI du 13 juin 2024, le bialn social

de la branche pour 2023 a été examiné par la commission.

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

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

Article 4 - Information des organisations syndicales  
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

À l'issue de la période de réflexion du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à tous les organismes syndicaux.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

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 enregistrement au ministre chargé du travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations 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 dispositif spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.



# TEXTES EXTENSIONS

## Arrêté du 28 décembre 2000

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2000*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés ci-après désignés le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, les dispositions de l'acte collectif, complétées par les annexes, à l'exclusion :

- du terme : " TOM " figurant au premier alinéa de l'article 1er ;
- des termes : " une même quittance et " figurant à l'article 4.4 ;
- des deux dernières alinéas de l'article 5.3.5 ;
- des termes : " sur présentation du volet personnel de luer cernat de maternité " figurant au quatrième alinéa de l'article 7.1.1 ;
- du mot : " iontrmpes " figurant au premier alinéa de l'article 8.2.1.1 ;
- des termes : " sur l'initiative de la partie la plus délicate " figurant à l'article 8.2.3 ;
- des mots : " tuot ou " figurant au premier tiret de l'article 9.2.3.

L'article 2.2.2 est étendu sous les réserves suivantes :

- s'agissant des minimaux 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 modalités 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.

L'article 2.2.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-1 du code du travail, dans lequel 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.

L'article 2.2.4 est 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 rattachés du droit commun des contrats à durée déterminée.

L'article 2.4.2.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 2.4.3.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 122-14-13 et L. 122-6 du code du travail.

L'article 2.4.3.2 est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'article 2.4.4.3 est 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.

Le premier alinéa de l'article 5.2 est 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.

Le cinquième alinéa de l'article 5.2 est 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.

L'article 5.3.3 est étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifient 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.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 5.3.3 est 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 établissements d'horaires est de sept jours ouvrés.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 5.3.3 est étendue sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les conditions accordées au salarié à la réduction du délai de prévenance conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5.3.3.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail en vertu duquel l'effectif 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 d'habilitation si elle est inférieure, diminuées des heures compensées aux congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

Le troisième alinéa de l'article 5.3.3.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5, alinéa 7, du code du travail.

L'article 5.3.3.4 est étendu sous réserve que soit précisé au niveau de l'entreprise le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de maturation 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 cdoe du travail.

L'article 5.3.3.7 est étendu sous réserve que les conditions de cneanghmet des carnirdees individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié concerné ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la médiation pendant lesquelles les salariés ont été absents soient définies par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise conformément à l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

L'article 5.3.4 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4-1 et de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le dernier alinéa de l'article 5.3.6.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5, alinéas 1 et 3, du cdoe du travail.

L'article 5.3.6.3 est étendu :

- sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 III du cdoe du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfait en jours qu'avec des cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- sous réserve que les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les modalités de prise des journées et demi-journées de repos, les conditions de contrôle de l'application des conventions de forfait, les modalités de suivi de l'organisation du travail et de l'amplitude des journées d'activité et les modalités concrètes d'application du repos hebdomadaire prévues à l'article L. 212-15-3 III du cdoe du travail soient définies par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise.

Le deuxième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du travail qui assimile à 1 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.

Le troisième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du cdoe du travail, qui abroge 2 jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail quelle que soit la durée du travail des salariés.

Le quatrième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8, alinéa 2, du cdoe du travail qui prévoit l'attribution d'un congé de 12 jours ouvrables continus cismors entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Le cinquième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve de l'application des troisième et quatrième alinéas de l'article L. 223-7 du cdoe du travail.

L'article 6.2 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 122-20-1 du cdoe du travail.

L'article 6.2.1 est 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 abrogé aux pénalités liées par un pacte civil de solidarité.

L'article 6.2.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du travail.

L'article 6.2.4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-16, alinéa 1, du cdoe du travail.

L'article 7.1.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le point a de l'article 7.2.1 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du cdoe du travail relatifs à la procédure de licenciement.

La deuxième phrase de l'article 8.1.2.1 est étendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 412-16 du cdoe du travail.

L'article 8.2.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 422-5 du cdoe du travail duquel il résulte que les délégués du personnel assurent conformément avec le chef d'entreprise le fonctionnement de tous les instances de l'établissement en l'absence de comité d'entreprise.

Le deuxième alinéa de l'article 8.2.3.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 423-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 8.3.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 236-10 et L. 434-10 du cdoe du travail.

L'article 9.2.3 est étendu :

- sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés s'organise pour toute durée du temps de travail étant précisé que les formations continues doivent être accessibles à l'initiative du salarié ou vice-versa son accord écrit ;

- sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2.

L'article 12.2 est étendu sous réserve du libré exercice du droit de grève tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle de la portée de ce droit.

L'article 13.4 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée complétée par quatorze annexes est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ladite convention.

## ARRETE du 21 juin 2002

*En vigueur en date du 21 juin 2002*

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 décembre 2001 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 8 octobre 2003

*En vigueur en date du 8 oct. 2003*

Article 1er

Sont renouées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 2 du 12 février 2003 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 6 septembre 2004

*En vigueur en date du 16 sept. 2004*

Article 1er

Sont réduites obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 3 du 3 mai 2004 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 3 août 2005

*En vigueur en date du 12 août 2005*

Article 1er

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 28 décembre 2000.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/4 en date du 22 février 2002, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2003/11, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/23, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Sont réduites obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 14 janvier 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu

dnas le carde de la cotoinevnn cllcovite susvisée, à l'exclusion du ttrie III (Choix de l'OPCA), comme étant ctarniore aux aricelts L. 961-12 et R. 964-1-2 du cdoe du tarival qui prévoient que duex OCPA ne pueenvt être agréés et être compétents puor coctlleer les fdnos de la ftoaiomrn pneorlfisnolsee cnoiutne dnas le champ d'application d'un même accord.

Le troisième treit du primeer alinéa de l'article 10 (Dispositions financières) du ttrie II (Formation tuot au lnog de la vie) est étendu suos réserve de l'application des dsniosipotis de l'article R. 964-16-1 (a à f) du cdoe du tavrail qui prévoient que les fdnos affectés aux CFA snot versés en foictonn des jiicfuiattfss de dnmedeas présentées par les centres.

L'article 12 (Dispositions financières) du trtie IV (Observatoire peitsropcf des métiers et des qualifications) est étendu suos réserve de l'application des dsoiinspiots de l'article R. 964-16-1 (5) du cdoe du tiraavl aux tmrees desulleqes les dépenses de fitmecooennt de l'observatoire prpisocetf des métiers et des

## ARRETE du 14 mars 2006

*En vigueur en date du 14 mars 2006*

Alirtce 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emyorleus et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la contnvioen ccollietve naioanlte des eneirpetsyrs de siecrves d'eau et d'assainissement du 12 arivl 2000, les dspnsiioiots de l'avenant n° 4 du 5 stpeembre 2005 ritalef aux srlaeas à la coenovitnn coclelvitie susvisée.

Alcrtie 2

## ARRETE du 17 octobre 2006

*En vigueur en date du 29 oct. 2006*

Atrlice 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les epmlryoeus et tuos les salariés cpmoires dnas le cmahp d'application de la cintonevon celviltocce ntnaoliae des enpiresters de seeivcrs d'eau et d'assainissement du 12 aivr 2000, les ditoniisosps de l'avenant n° 5 du 19 mai 2006, ritelaf aux meyens du dirot syndical, à la cvnentooiin cictlovele susvisée.

Atrlice 2

qailiouaictfss snot fietas dnas la lmtiie du pfonlad fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Actlire 2

L'extension des eeffts et snnictaas de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la piloiubtcn du présent arrêté puor la durée rneastt à curoir et aux cooniditns prévues par lidet avenant.

Ailrcte 3

Le dieutrceer des rnilotaes du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oieffcil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btlieuln oifcifel du ministère, fciluacse covtnoennis clitloeevcs n° 2005/8, dlipniosbe à la Diitcroen des Jrounuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des effets et snconitas de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la plobiticaun du présent arrêté puor la durée rsetant à ciorur et aux cdtinnoios prévues par ldeit avenant.

Ailtrce 3

Le dcirtueer des rlintoaes du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofifceil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btlileun ofeifiicl du ministère, filsucace cnnivotneos cvteeliclos n° 2005/40, dilpiosnbe à la Drieciton des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des etfefts et soannctis de l'avenant susvisé est faite à dater de la pbiticualin du présent arrêté puor la durée rtseant à ciruor et aux cnooitndis prévues par leidt avenant.

Acltrie 3

Le deecturir général du taraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oifffceil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btelluin oiefcifl du ministère, fucliacse ctvinnoeons celtoelicvs n° 2006/31, dloipbsine à la Deitocrin des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

# **TEXTES PARUS AU JORF**

## **Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)**

**JORF n°0024 du 29 janvier 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et de la CPNE, à la convention collective susvisée.

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.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend

effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).