

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/**

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 pnsesoinfrol 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 cmpris les DOM-TOM(1), les rartpos de traavil etnre :

- d'une part, les elpoemuyrs dnot 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 cetoile et d'épuration des euax usées et pluviales.

Elle eangge tuteos les osrnintaaogs sicdlenyas d'employeurs et toteus les oatagninisros secinydlas représentatives de salariés, srneatiaigs ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.

Le critère d'application de la présente ctoivennnon 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 eeeinrrtspes ou tuos établissements qui efeeuftnct à ttire principal, dnas le cardre d'un canotrt d'exploitation (délégation ou marché), tuot ou ptaire des opérations de captage, de production, de tiaternemt et de dtisbouirn de l'eau potable, irltusnedile et puor l'irrigation anisi que la gestion, l'exploitation et l'entretien des oraувges et iantlnolstas nécessaires à ces activités, et à ttire arceoscsie luer conception, luer réalisation et luer renouvellement.

La ppulrat de ces eteenrspirs snot aujourd'hui classées au cdoe 41.OZ captage, tenraemt et dsititrobus d'eau.

Sont aussi visés teuots eeetnsiprrs ou tuos établissements qui efufentct à ttire 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 pvilueals anisi que la gestion, l'exploitation et l'entretien des oeraguvs et ioatlannitss nécessaires aux activités d'assainissement citelcolf ou individuel, et à ttire aescoscie luer conception, luer réalisation et luer renouvellement.

La parput 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 ntoi (8) puor ce qui cnnrecoie l'extension du pniot 2 de l'article 2.5

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

2.1. L'engagement

Tout salari d'une eentrspire ertannt dnas le cmahp d'application de la présente coinetnvo clivevotle vrera sa carrière se dérouler et sa rémunération fixée dnas le cardre des règles définies par la présente coionetnvn cielvcltoe anisi que par les règles de gotesin et les ardccos en veguiur dnas son entreprise, ccei dnas le puls poftond repecst de ses opinions, son sexe, sa race, sa regloin et son apnerpantcae à une oriota signacae ou politique.

Dans le crade de luer pilotque d'emploi des jeunes, les eeseriprtns voeirllnet à pnredre en cmtpoe dnas l'reus reemeructnts les nvuaeix de firoomtan iitilnae ou de diplôme précisés dnas la gilrle de ctflicsiaoaisn finrguat en annexe.

2.2. Le cantort de travail

2.2.1. Cornatt de travail.

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

L'information potrera namnoetmt sur :

- la roaisn scloaie de l'employeur ;
- la nturae du craont ;
- la désignation de l'emploi et sa ptiosoin dnas la cofaitcaissn de la ctvnnoion celvliote et, le cas échéant, dnas l'accord d'entreprise etaxsint ;
- la dtae de début de crnroatt ;
- 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 mntooin :

- de la présente cvononietn covecllite et des adccros d'entreprise enxatstis ;
- du fiat que le salari dvrea oiegabltrieont se smrteoute à une viiste médicale d'aptitude au psote proposé au puls trad avant l'expiration de la période d'essai. Le cnarott ne dervnidea définitif qu'à l'issu de ctete vstiite médicale d'embauche effectuée par la médecine du tairavl ;
- 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 tvaarl à tmpes ptrial (ou à tmeps choisi). (1)

Dans ce cas précis, le coartnt de tivraal crenropota en oture :

- la durée hidbarmdaeo ;
- la répartition de la durée du tirvaal sur la journée, sur la smenai ou sur le mios ;
- le cas échéant, la répartition de ctete durée de tavrial sur l'année ;
- les ctnoodniis de la moifadicin éventuelle de ctete répartition, naotenmmt le délai de prévenance ;
- les modalités de roruecs éventuel aux hueres complémentaires.

2.2.3. Canrtot de taviral à durée déterminée (2).

Dans ce cas précis, le cortnat de taraivl comportera, en outre, les mointens sievautns :

- la définition précise du motif de recuros ;
- la dtae d'échéance du tmree et une cusale cenoanvnt de son éventuel rneeedolmveunt ;
- l'indication d'une durée mmainile si le ctrroat est cloncu snas terme précis ;
- le nom et les fnioontcs du salarié abnset en cas de remplacement.

2.2.4. Catnorts spécifiques (3).

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

Il s'agit d'une frmoe de cnrotat à durée déterminée puor leequil il est d'usage cnaonstt de ne pas roicruer au CDI en rsoian de la nuatre de l'activité exercée et du caractère par ntarue trpiaoerme de ces emplois.

2.2.4.2. Cntarot saisonnier.

Il s'agit d'une fmore de ctnoart à durée déterminée à périodes convenues. Il est utilisé puor les emplos à caractère saisonnier, liés aux activités visées au chmap d'application de la présente cvtnonioen collective, qui s'exercent dnas des zenos où les rtmhyes des sinssoas et/ou les moeds de vie ctelfocis snot sjetus à des vrinaaiots périodiques sensibles.

Le conratt prévoira en ortue et sloen le cas :

- la nature de l'activité saisonnière ;
- la causle de rcuntiecodon éventuelle puor la saoisan suivante.

2.2.5. Egalité pnseolnolserife etnre les fmmees et les hommes.

Outre les doiistpiosns prévues ci-après au chriplate 4.4 de la présente cvteioonnn clcoielve rveitale aux rémunérations, les eriensteps poerrdnnt teotus les mseuers nécessaires aifn de rrende ecfvetfie l'égalité psnrleoinlsefoe enrte les femmes et les hmomes en matière neoammntt d'accès à l'emploi, d'accès aux différents dispfioiss de formation, de ctidoionns de travail, de poormotin professionnelle.

2.2.6. Accès à l'emploi des plsneores handicapés.

Sous réserve de l'avis d'aptitude au psote de tvraial du médecin du travail, les epiertesrnes vleolnret à assuser l'accès des poelrsenns handicapés à l'emploi conformément à la législation en vigueur.

2.2.7. Egalité de tminteraet ertne les salariés français et étrangers.

Les eesretirnps vlieolnret à assurer l'égalité de tmtreianet ernte les salariés français et étrangers, neammntt en matière d'emploi et, de manière générale, de cnoodniits de tiaarvl et de rémunération.

2.3. La période d'essai

2.3.1. Période d'essai.

Sauf aocrbcd expès des parties, et suos réserve des dpiioisotnss légales apelclbiaps aux salariés en ctoanrt à durée déterminée ou en intérim, tuot nouevl embauché est simuos à l'accomplissement d'une période d'essai.

Celle-ci est éventuellement rubllvnaoeee une fois, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, puor une durée au maiumxm égale à la durée initiale. La durée de l'essai est foniocn du nvaieu de cifsoiatiacsn à l'embauche du salarié.

Hors son rmeovueenllt éventuel, la durée de l'essai est la svntuiae :

Groupes I, II et III : 1 mois

Groupes IV et V : 2 mois

Groupes VI, VII et VIII : 3 mois

Les meniotns de la période d'essai et de sa durée snot indiquées sur le crnatot de travail.

2.3.2. Préavis.

Les peatirs penveut se séparer à tuot mmenot au cours de la période d'essai snas avoir à jitifseur des rsainos movinatt cttee décision.

Sauf arccod des parties, un préavis réciproque est apbplcaie dnas les cotniiodns indiquées ci-après :

- si l'ancienneté de sevrie du salarié dnas l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mios : auucn préavis ;
- si l'ancienneté de servcie du salarié est supérieure à 1 mios et inférieure ou égale à 2 mios : préavis de 1 smieane ;
- si l'ancienneté de secrvie du salarié est supérieure à 2 mios et inférieure ou égale à 4 mios : préavis de 2 seaeimns ;
- si l'ancienneté de sevrie du salarié est supérieure à 4 mios et inférieure ou égale à 6 mios : préavis de 1 mois.

Afin de prévenir ttue contestation, la pitare qui pnred l'initiative de rrpme le fiat saivor à l'autre par l'envoi d'un cuoreir recommandé ou, à tuot le moins, par présentation d'un écrit rimes en mian pprroe cronte décharge.

Le préavis penrd effet, puor la durée indiquée, le juor de la riemse de cet écrit.

2.4. Rptrue du catront de tiraavl après la période d'essai

2.4.1. La démission.

2.4.1.1. Frome du préavis.

Afin de prévenir tuote contestation, le salarié démissionnaire niiftoe sa décision à l'employeur au myeon d'un crorueir recommandé aevc accusé de réception ou, à tuot le moins, par présentation d'un écrit rmeis en mian prrpoe cntroe décharge.

2.4.1.2. Durée du préavis.

Jusqu'à 6 mios d'ancienneté de svrceie dnas l'entreprise, les durées de préavis snot iqtdnueies à ceells aiealplcbs en cas de rurupte de la période d'essai, siot :

- si l'ancienneté de sicvrie du salarié dnas l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mios : auucn préavis ;
- si l'ancienneté de sicvrie du salarié dnas l'entreprise est supérieure à 1 mios et inférieure ou égale à 2 mios : préavis de 1 saimnee ;
- si l'ancienneté de scirvee du salarié dnas l'entreprise est supérieure à 2 mios et inférieure ou égale à 4 mios : préavis de 2 saeemnis ;

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

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

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 cas grave, faute d'oubli 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 mois ;

- 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 mois ;

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

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

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

Groupes VI, VII et VIII : 3 mois

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

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

Le règlement des heures nettoyées de recherche d'emploi est pris en compte 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 fixée à celle voulue 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 répondant les conditions pour bénéficier du droit à une pension vieillesse à taux plein.

La durée du préavis est fixée à celle voulue pour le licenciement.

2.4.4. Les indemnités.

2.4.4.1. Indemnité de licenciement.

Les salariés licenciés depuis au moins 2 ans d'ancienneté cumulée depuis la même époque ont droit au cas de faute grave ou d'oubli 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 la date de la trahison ;

- à partir de 11 ans, à 5/10 de mois par année de présence depuis la date de la trahison.

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

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

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

2.4.4.2. Indemnité de mise à la retraite.

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

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

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

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2.5. Transition du contrat de travail (8)

Les règles énoncées ci-dessous dans le champ d'application de la présente convention peuvent être confrontées à des cas exceptionnels ou à des situations de leurs contraires alors même qu'elles y ont affecté un critère principal de salariés.

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

2.5.1. Lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail sont réunies, le transfert de personnel est applicable à tous, y compris employés et salariés.

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

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

- salariés en CDI ou en CDD (y compris les salariés dont le contrat est suspendu à la date du transfert) appartenant aux groupes I à V de la grille de classification de la présente convention ;

- salariés affectés à l'exploitation et à la clientèle, à l'exclusion de ceux qui ont été nommés à des services supplémentaires qui entraînent sur leur travail des contrats temporaires ;

- salariés affectés au contrat de travail au moins 6 mois ;

- les salariés affectés à l'exploitation et à la clientèle, à l'exclusion de ceux qui ont été nommés à des services supplémentaires qui entraînent sur leur travail des contrats temporaires, dont la durée décroissante de leur temps de travail affecté à ce contrat, à l'exception du nombrage défini ci-dessous.

Les salariés affectés au contrat de travail au moins 6 mois depuis la date du transfert sont pris en compte pour les salariés affectés au contrat de travail au moins 6 mois depuis la date du transfert.

de la moitié de l'emploi temporaire à ce moment depuis au moins 6 mois et également accepté par l'employeur dans la limite d'un nombre de salariés équivalent au temps plein de ces salariés.

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

L'employeur doit mettre à disposition de l'employeur earnant les informations nécessaires à la détermination du nombre de salariés équivalents transférés et des salariés concernés.

Les salariés bénéficiant d'une protection légale se verront appeler ces personnes comme l'ensemble du personnel, leurs réserves 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 doit :

- établir la liste des salariés nommés dans les conditions fixées ci-dessus ;

- informer la représentation du personnel concernée de la partie de ce contrat et de ses conséquences en termes d'emploi, notamment de la position de chaque salarié ainsi que de l'effectif équivalent à temps plein concerné à ce contrat ;

- informer l'ensemble des salariés concernés ;

- communiquer cette liste à son successeur, accompagnée de la copie de chaque contrat de travail concerné, des bulletins de paie des 12 derniers mois, du document récapitulant l'ensemble des informations reçues par chaque salarié au sein de l'entreprise et de la fiche médicale d'aptitude des salariés concernés ;

- verser à ces salariés les salaires prévus et les indemnités qui leur sont dues au jour du transfert, y compris l'indemnité d'ancienneté des droits à congés payés au cours de la date du transfert.

L'employeur étranger :

- renvoie les cotisations de travail et immobilières versées par l'employeur dans les conditions fixées ci-dessus ;

- communique par écrit à chaque salarié concerné les éléments essentiels du contrat de travail, sans en modifier la nature juridique (CDI, CDD), et notamment le statut de son travail annuel, son ancienneté, sa qualification, sa position au sein de la structure 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 demandeur effectue en application de l'alinéa 2.5.2 de cette convention, le salarié concerné est avisé par l'employeur étranger qu'il dispose d'un délai de 30 jours pour l'accepter ou le refuser.

Le refus par le salarié du 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 mentions du contrat de travail, leurs réserves 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, leurs réserves que les conditions d'application prévues à l'article L. 212-4-6 du code du travail sont précisées par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise ;

- s'agissant du temps partiel pour raisons familiales, leurs réserves de l'application de l'article L. 212-4-7 du code du travail, en vertu

de la loi sur la protection de l'environnement ou les périodes travaillées (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

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

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

(5) Article étendu sur la 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 sur la 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 sur la réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national sur les conditions 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 avril 2000

3.1. Préambule

3.1.1. Objectif.

Par la présente classification, les parties s'engagent à mettre en œuvre une classification des emplois dans l'intérêt commun de l'entreprise et de l'ensemble des salariés.

- de créer un système de référence à la fois sur le plan national et régional ;

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

- de mettre en œuvre un système de classification des emplois dans le but de répondre à l'évolution rapide des techniques, des installations ou des équipements et d'introduire une relativité des fonctions les unes par rapport aux autres.

Les parties s'engagent à 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 national des métiers pour renforcer l'identité de l'activité eau et assainissement et établir un système d'évolution unique et continu, qui facilite les déroulements de carrière à partir des critères définis obtenu à la convention.

3.1.2. Principes fondamentaux.

a) Parce que le système, de manière continue, de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

- b) Des références communes pour le phasneerl technique, administratif, commercial, etc.
- c) Examen pourtant 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 moyens et les résultats) ;
 - connaissances/expérience nécessaire.
- Par ailleurs, une rémunération collégiale unique dans la mainline est fixée pour chaque des 8 groupes de classification mis en œuvre.
- 3.2. Mission en œuvre
- 3.2.1. Pierponts de mission en œuvre.
- La classification est mission en œuvre dans les esprits en tant que dans le champ d'application de la présente convention collective de la façon suivante :
- Les entreprises ne possédant pas de système de classification pour les métiers de l'eau.
- Celles-ci doivent recruter chaque employé existant à un des 8 groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.
- Les entreprises possédant un système de classification pour les 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 listes entre les libellés d'emplois déterminés par le conseil d'administration et les 8 groupes.
- Dans ce cas, chaque salarié de l'entreprise, tout en conservant son libellé et son niveau d'emploi, devra être placé dans l'un des 8 groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.
- Le conseil d'administration fixe sur le bulletin de salaire, à côté des références à la classification, le pourcentage de l'entreprise.
- Il est préférable de s'assurer ou de réorganiser le système de classification : cela le favorise 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 qui souhaitent organiser ou réorganiser le système de classification, la négociation préalable mentionnée sur :
- la méthodologie d'inventaire des postes de travail et leur répartition par fonctions et catégories ;
 - le système concernant des filières métiers permettant :
 - d'identifier plus facilement des itinéraires professionnels cohérents ;
 - de faciliter la mobilité interne (changement de filière) ;
 - les libellés de formations ;
 - la communication destinée à présenter ce nouveau système de classification aux salariés avec l'explication de leur intégration 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 toutefois son classement au sein de la classification dans la mesure où il a été nommé 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 négociation collective font l'objet, au sein de chaque entreprise, d'une information/consultation préalable à leur participation lors d'une réunion du comité d'entreprise (ou des DP en l'absence de CE).
- Postérieurement à la mission en œuvre de la classification et dans un délai maximum de 2 ans, l'employeur en discute avec le comité d'entreprise (ou aux DP en l'absence de CE).
- Un point des problèmes généraux relatif à l'application de la présente convention peut être fait à l'occasion de la négociation annuelle relative 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 fait une réelle évolution au fil des années des salariés des entreprises associées à la présente convention collective. Cela ne peut être rendu possible, notamment, que par l'appréciation régulière de leurs compétences au regard des nécessités d'organisation et de fonctionnement des entreprises.
- Dans cette optique, et au cours de la carrière des salariés, leurs souhaitent d'ailleurs faire l'objet d'un examen tous les deux ans qui ne pourra être supérieure à 3 ans et des modalités à définir au sein de chaque entreprise.
- Cet examen permet à chaque salarié de faire le point avec son supérieur hiérarchique sur ses possibilités d'évolution de carrière tout au sein du groupe auquel il appartient que pour peser dans le poste supérieur au regard des compétences acquises, des critères de classification et des attributs à

pgsrseor dnas le même empoli ou vres un emolpi différent.

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

3.3. Définition des gpeorus de qaiiuifatolcn 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 iient la sécurité par des aciots spécifiques sleon les neavux hiérarchiques et les responsabilités qu'il exerce.

3.3.1. Gupre I.

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

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

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

Les cneaincsosns nécessaires snot ceells aqescus au taavir ou lros du cylce piarmre d'éducation snas savoir-faire possnfieerol particulier. Eells conorpeesndrt le puls svnoeut à cleels déterminées au niaevu 6 de l'éducation naontilae (voir aexnne III).

3.3.2. Gurope II.

Ce snot des epiolms cnrndoeporsat 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 is nomept le mdoe opératoire. Les décisions snot limitées à des décisions de conformité simple.

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

Les caonsnisceans nécessaires snot celels aeuqsics au crous du clcye prrmaie d'éducation, complétées de cicssaonannes plsonleefnseios spécialisées auescqis siot dnas le card de la formation, siot à l'occasion du travail. Eels cpdrsoenenort le puls souenvt à cleels déterminées aux niaevux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.

3.3.3. Grpoue III.

Ce snot des eiompls cpndooerrnast 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

ssiccuevses 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, aiquecsus par la vioe scolaire, la fomoatrin ou l'expérience professionnelle, snot cllées d'un métier bein déterminé. Eells cenorpdrnsot le puls suoenvt à cleels déterminées aux nuiveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.

3.3.4. Gupore IV.

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

Le tiavral s'exécute dnas le crade d'instructions d'ensemble, lsasimat une lrgae inivtaie au salarié. Le salarié puet aiov la responsabilité tieqnchue ou d'assistance de pseelonnrs des gupros 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, ausciques par la foormatin initiale, la fraomiotn ou l'expérience professionnelle, aleint théorie et piataqre des psuocress les puls avancés de la profession. Eels cernsropdneot le puls sunveot à cleels déterminées aux nvuaix 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 prtiar de dciteirvs 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 eancdre 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 nnoits tuheicens et économiques à une expérience ptrauiqe confirmée. Eels cedpsrrnoenot le puls snouevt à cleels déterminées au nivaeu 3 de l'éducation nationale.

3.3.6. Gropue VI.

Ce snot les emiolps cpdnoeoasnrt à la dotociern et à la ciontidoarn d'activités différentes et complémentaires, à priatr de dirvteiecs ciatnotnust un crade d'ensemble. Ils cmeprtronot l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de rpnboelsases de guerops précédents.

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

- vllieer à l'accueil des nuavoeux mbreems des gueorps et à luer aapdaittn ;
- oaisesgrnr l'activité et donner, si nécessaire, délégation de povoior prrdnee cniraetes itinvetiai ou décisions ;
- répartir les programmes, en sivure la réalisation, contrôler les résultats par ropaprt aux otejicfbs thqcieceuns ou économiques, prendre, le cas échéant, les diopintisoss cteroicecrs 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, queqcsis par la foormatin initiale, la footmainr ou l'expérience professionnelle, snot au mnios cllees déterminées aux nviaex 3 ou 2 de l'éducation notilnaae complétant une qfciluaaiotn 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. Gopruoe VII.

Ce snot les fcnotinos puor lueeellqss snot définies les pitiqoelus et ocitfbejs généraux de l'activité de luer spécialité ou du suetcer de l'entreprise aeuql elles appartiennent.

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

Eells cpeorontmt une grdnac autonomie. Les salariés de ce gruope 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 intteiviais nécessaires puor friae fcae à des sittuoians nvlulees en cashoiinsst les myeons et des méthodes à mttrée 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 csociennsnsaas à mrtete en orveue snot au munmiim celles déterminées au neaviu 1 de l'éducation nnotailae sanctionnées par l'un des diplômes saiuntvs :

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

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

Le tiallutre à l'obligation de mnieaitnr ses cionsnacsanes au neaviu de l'évolution des scneiecs et des tichnqueus 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'entièr responsabilité du bon foemonntennict :

- siot d'un département ipnmaortt d'un établissement (taille, complexité des activités, linsoais ou ixnrioennentocs 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 oiffectbs 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 ccnansnaoies nécessaires snot celles mentionnées puor le gporue précédent complétées par une expérience étendue et si plsbsioe diversifiée.

Cntearis 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 cetonvion collective, les salariés sasainastfit evcienefefmt et régulièrlement aux critères caumtulfis stnuaivs :

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

Preennnt des initiatives, de façon aumonote et responsable, en vue de mettre en ovuree la poqituite et les ocbfejtis de l'entreprise et/ou de l'établissement, paierpntict à la ceoctnoin de cttee poqiltue et à la définition des myneos à réunir et des méthodes à eeopymr puor la rtlioaaiesn et la réussite de cette politique, en fcotnion du naiveu des responsabilités confiées.

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

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

La qtoualiclfian de cadre erpmtoe le bénéfice de l'adhésion aux caeisss de reritate de cette catégorie.

Article 4 - La rémunération

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

4.1. Principe

La présente coivtnnoen clievtloe définit un système de cfsiicscaialton capronotm 8 gerpuos tles que fraginut dnas le ciatphre III " Clstosiaiafcin des elpimos " de la présente cenivtoon ceciolvle asini qu'un saalrie burt mimunim anuenl puor cchuan de ces greups tel que fuagnrit dnas l'annexe I " Sirelaas goubalx burts mmiina aleunns ", puor une année complète de taival à tpmes plein.

Le silraae golabl burt miimumn aenunl s'entend des sailraes bturs mluneses majorés des éléments de rémunération brtus récurrents (présentant les caractères de fixité, de csncaonte et de généralité) à caractère msuenel ou non meusenl versés par l'entreprise au titre de l'année considérée. Puor les gouers VI à VIII, ces éléments s'entendent de la vsroaaliiatn d'avantages récurrents définis siot par acord d'entreprise, siot dnas le cntroat de tivaarl du salari.

Les saearils gbowalx brtus mminia de caqhue gpoore frenot l'objet, cquhae année, d'un emaxen dnas le cadre de la négociation aneulnle oabriloitge de bncrahe sur les slireaas et les cndnoiois d'emploi.

Suos réserve du respct des mnmiia cootnvnnieels et de la psire en cmotpe des résultats de luer porpre négociation aulennle obligatoire, les eseteirrps déterminent liebrmnet le naiveu et l'évolution des salaeris etfeiffcs de luer pesrnenol et le système de gitosen de luers rémunérations, en fcnoiton de lrues décisions de pooesnnineimt 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 foaxitn et l'évolution des slaireas ecffiftes déterminés par les entreprises, les saatigrines anffmiert luer volonté d'assurer à cauhqe salari 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 snseutbiut en auucn cas au système d'évolution des rémunérations porpe à l'entreprise.

Puor les greups I à IV, la présente cvnonoetin cilvteocle istraune une graitane d'évolution maminile des siealrs gblouax btrus aulnes (GEM).

A l'issue de cauhqe période de 5 années passées dnas un de ces gproues de classification, le slaiare de chauge salari de ces gproeus est comparé à un siuel déterminé de la façon svuinate :

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

- à l'issue de cuahqe période suivante de 5 années passées dnas un de ces geropus de classification, ce sueil est égal à 75 % du srlaaie muinmim qui lui était gtnraai celvneenmlttnnenoot par la GEM 5 ans avaunrapat revalorisé en ftoioncn de l'évolution monneye des slraais mmiina des groupes concernés et majoré de 25 % du sariiae miiunmm à ctete dtae du groupe immédiatement supérieur.

Si le sariale gblal burt anunel du salari concerné est inférieur à ce siuel (GEM), il srea aeummaniotqtet ajusté sur cette valeur.

4.3. Les primes, indemnités et aescrociss de rémunération

4.3.1. Pierms et indemnités variables.

Luer ecinxte et luer détermination snot du rsersot de cuhqe entreprise.

4.3.2. Tvuaarx insalubres.

Puor les salariés occupés à des tuaravx insalubres, l'employeur met à luer diisotispon 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 rseosrt de chaque entreprise.

4.3.4. Aroccd de participation.

A ptiarr de 50 salariés, l'accord de piaiptoatrin est négocié au sien de chaque enresrite 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 qcifitaolian et (1) un même tvarail ou puor un taavir de vulear égale, les eresentpris punirquerotat l'égalité de rémunération entre les feemms et les hommes.

Les difficultés qui naîtraient à ce seujt sroent suseoims à la csimimoson prévue par le catphire 12 de la présente ctnoivoen 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 etiefcff est fixée à 35 hereus par seiamne snas préjudice des dsoisptoiis spécifiques du présent accord, nnemomatt de cleles prévues en cas de moauolidtn ou de décompte en juors de la durée du travail.

Les durées mlimieaxas de traavil snot de 48 herues au mmauixm par sinmaee et de 44 hreues sur une durée de 12 sneameis consécutives, suos réserve, d'une part, des dtoiosnpsiis liées à la msie en palce d'une muatoidlon du tpmes de tivral et, d'autre part, des doosipnsts réglementaires particulières prévues puor les enrietseps de diortbsituin d'eau, ntmanoemt en cas de turavax urgents. Ces turavax snot eveimnecxuslt cuex qu'il ceivnont de réaliser d'urgence puor oiagsenrr des mruess de sadaruevg ou de sauvetage, puor réparer tuot dmaomge pnaovut sruinver aux pseoenrs et aux bnies du fiat du réseau et des isatanlotlins apnnaeprtt ou confiées à l'entreprise.

5.1.2. Durée hmridbeaaode de tavrail puor les salariés postés tvalalirnat en continu.

Les salariés qui tilraelvnat en équipes seuvseccs fntonincnaot en coinntu par rnemuole 24 hreues sur 24, snas irinuttopren la nuit, le dcimanhe et les juors fériés bénéficient, suaf en cas de dtsoisonipis puls augeeaastnvs meiss en pclae au naveiu de l'entreprise, d'une durée hardbeamdioe moeyne spécifique prévue par la loi et d'un même normbe de jruos de reops hedirbmeodaas et de congés que les arteus salariés. Il luer srea attribué en otrue 2 jrous de rpeos supplémentaires par année clivie complète en roasin des caeiontrns spécifiques liées au taavril posté. La répartition des hiroaers est fatie après ctrotaiconen aevc les intéressés et conioustaln des insancets représentatives du personnel.

5.2. Heuers supplémentaires hros mtoiluoadn du tpmes de tvraal

Les hreues supplémentaires snot clées qui snot apelomiccs à la dmenade de l'employeur au-delà de la durée légale du tarival (1).

Le pimaneet de ces hereus est remplacé par un rpeos de rameelemcnpt dnot la durée tniel cmpote des mratnoaiojs légales (art. L. 212-5 du cdoe du travail).

Elles dnonroet leiu à l'attribution du rpoes csneupotmaer prévu à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Toutefois les eternsireps pnrruot otepr puor un pnmieeat des hueers et/ ou des mtijroaaons par arocc d'entreprise ou d'établissement.

Elles s'imputeront sur le cgnieotnnt anneul fixé par la bnachre à 130 hueres suaf en cas d'attribution de reops ceuamtpsoer de rpmaenceelmt et suaf heuers effectuées dnas le card de tvraaux urgents (2).

5.3. Oisaginrotan et aménagement du tpmes de tivral

Les diisftsois d'organisation et d'aménagement du tpmes de tariavl poruonrt être différenciés seoln les activités, la natrue et l'environnement de chuae entreprise, établissement ou seivcre de façon à cicnieolr au meuix les intérêts de la clientèle, du pnreseol et de l'entreprise.

Les ptojes d'organisation et d'aménagement du tpmes de tairavl fenort l'objet, au sien de cqahue entreprise, d'informations et de claitosnnuots des icentsas représentatives du personnel.

Le peonrnsel mis à dstiipsooin par des erpetersnis de tiavral taoirrmepe srea smious à l'ensemble des disosnoiitps de ce chapitre.

Chaque eestnripre prruoa utiliser, notamment, tuot ou pairete des dtfssopiiis énumérés ci-après, suos réserve du rcseep des dsioipitnoss corcaennnt les roeps jurolaeirns et hebdomadaires.

5.3.1. Hiareors d'ouverture des seerivcs sur la journée.

La pagle hrroiae d'ouverture journalière des srecives purora être élargie en fconoitn des cnaroentts spécifiques à cauque entreprise, établissement ou service, et en taennt ctpmoe de l'obligation inhérente au fmnnnteoicenot du sveirce public.

Dans ce cas, les hriaores de tairavl pnrruot être décalés dnas la journée dnas la lmtiie de la durée mlamxaie journalière.

5.3.2. Hriroeas d'ouverture des scevires sur la smienae civile.

Les hiroraes d'ouverture des sriecevs pnrruoot être répartis au muixmam sur les 6 juors oerluavbs de la semanie civile en fntoicon des caenotritns spécifiques à cqhuac entreprise, établissement ou service, et en teannt ctmoe des oianbltgois inhérentes au fcennntioonemt du sevrie public.

Dans ce cas la répartition des hraieros de tavrail du personnel, hnaebtlmeeuit organisée sur 5 jours, porura être étendue jusqu'à 6 jours.

5.3.3. Maotudolin : répartition des hrraioes sur tuot ou prtaie de l'année (3).

Pour gnaaritr la pnaecmenre et la continuité des seviers d'eau et d'assainissement puor faire fcae aux voaairtns en corus d'année de la cghare de travail, neotanmmt de caractère saisonnier, cuqlitima ou technique, la durée du tarvail proruia être modulée dnas le card de une paaomimrtogr établie sur tuot ou pratie de l'année.

En cas de modulation, il srea établi dnas tuos les cas au naieu de cauque eerprtnse ou établissement un pannilg prévisionnel de la répartition des hrieraos sur ttoue la période. Des délais ralenaonsibs rtailes à la coolsutniati des iantsncs représentatives du personnel, à l'information des salariés et à la mcdatofiiion des piglnnans prévisionnels sreot négociés au sien de cahque etenrispre concernée (4) En l'absence d'accord, le délai de prévenance des salariés est fixé à 7 juors ouvrés. Toutefois, en cas d'événement imprévisible lié à la staituoin particulière de l'entreprise (nécessité d'assurer la gtsoien d'un svciree plibuc en continu) ou à clée des salariés (maladie, accidents..), ce délai est ramené à 24 hueres (5).

Si l'horaire meoy n'est pas anttiet du fiat de l'entreprise, les hreues non effectuées sonret néanmoins payées ; si tieooutfs ctete stiuaoitn est due à des ccarstenioncs économiques, l'entreprise frea sinene la dmenade d'indemnisation et de remnecuervot au trtie du chômage partiel.

5.3.3.1. Lmities de la mluoidton et répartition des horaires.

Sauf dérogation esxsrpée de l'inspection du travail, les limites de la mtaulauion snot fixées par aoccd d'entreprise suos réserve de ne pas dépasser une durée hoemdarbide mnynoee de 44 hueres sur 12 saeneims consécutives. Le nbmore de juors de tvarial par sianmee cvliie peut, dnas le crade de la mialoutodn des horaires, alelr jusqu'à 6 juros lousrqe les coinndtois d'exécution du tvarial liées à la moduitlaon le nécessitent.

5.3.3.2. Rémunération mensuelle.

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

Les congés ou acsbnees rémunérés de totue nratue snot payés sur la bsaie 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 muiaoatdn de 12 mois, que la durée anenlule de 1 600 heeurs de tvarial effitecf a été etpneoexilmclent dépassée, les hruées effectuées au-delà onouvert driot à une moojaaritn de sraaile ou à un ropes de recpmlmneaet dnas les cotnoiidns 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 acpeicols au-delà des liemtis habmdrdeaoies fixées par les acrddos d'entreprise.

Ces herues supplémentaires s'imputent sur le cnntioget aeunnl pnaout 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. Satiuon 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 bsaie 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 fuate grave, la faute lrdoue ou la démission, le salarié ceeronrsva le supplément de rémunération qu'il a perçu par rrpaopt à son tpmes de tarival réel.

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

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

période ou en cas de départ du salarié, un doemncut jonit au derneir bletuin de sralaie rlpaepe le tatol des hurees de tvrial 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 trarmieops (CDD, intérim, détachés..) sroent définies dnas chqaue entreprise.

5.3.3.7. Haiorres individualisés (9).

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

5.3.4. Hariores vriaebals (10).

Dans la mreuse où les nécessités d'organisation du svicere le permettent, il puorra être mis en place, après aivs cfnoomre des icetnsans représentatives du posnerenl concernées, des hirroaes vrlaibes ptatnmeret en plus, aux salariés, de gérer luer tpmes de psaue et de déjeuner à l'intérieur de pelags heaorirs appelées pealgs mobiles, à la codintoin d'être ormbanioeletgit présent à luer pstoé de tarival 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 taival dnot la durée fixée ctlnertaenclout est inférieure à la durée hebdomadaire, mnelluese ou anllunee de référence, considérée sur la bsaie d'un hoiarre à tpmes plein.

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

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

Les salariés qui le souhineatt poorrnut ddenmaer à tvarialelr à tpmes partiel. L'entreprise s'efforcera d'y denonr une suite foaralbve si cttee deandme est cpaoibtlme aevc le bon fncimoneteonnt du service.

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

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

déroulement de carrière, en pratciuelr cueli du pnsneoerl féminin, ne pourra se trveour ratelni du suel fiat d'un pssaage à tmpeis prtieal choisi.

Le cratont de tarival à temps pireatl est un dmnceuot écrit dnot le centonu obraoligie est précisé par la loi, ntmnoaemt en ce qui ceconne la répartition de la durée du trvaail au sien de chquae journée asini que la répartition cunvenoe etnre les juros 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 prcongtuaee d'heures complémentaires puet atidtnere 1/3 de la durée cuvoenne contractuellement (11).

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

5.3.6. Tpems de taarivl des cadres.

Les dsopiniiosts 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 clvltelioce 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 caedrs par catégorie à ptiarr des critères définis ci-après.

5.3.6.1. Caerds dirigeants.

Les crdaes drtnigeais snot cuex aqleuuxs 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 naivevx 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 mssoniis qui luer snot confiées.

Les ceadrs diitrnaegs snot classés picinrapenlmet dnas le gruope VIII du système de cascitlisfiaon 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 cvninoosten 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 asttujseis 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 peuvent 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 fctoonnis exercées dnas l'entreprise.

Il est pbossli de ccnulore des cninventvoos ieddeviluilns de farioft hroriae hadmarieodbe ou muesnel à l'égard de ces salariés.

Les modalités et les caractéristiques palpnicires de ces covotnennis snot déterminées au naieu 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 fafirof est établi et les modalités de décompte du tmeeps travaillé.

La rémunération couvnene claneortlemcutnet ne dvera pas être inférieure au slraiae muiimnm ceeooitnnvnnl du grpue aueql aaptirnept le salariés (ou au sliaare mnmiuum aacpliplbe dnas l'entreprise puor ce même groupe) augmenté du mtanont ceorsnopdanrt au nrbome d'heures isnleucus dnas le fríoaf (13).

5.3.6.3. Auters cdars (14).

Les salariés de cette catégorie snot cuex qui ne puvenet être rattachés à acnue 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 oupneccct des fnntcoios csoapnenrrdot à l'un ou l'autre ou à prluesuis des éléments svuatns :

- responsabilité d'une équipe de salariés ;
- prise en cahgre d'un svrecie opérationnel et/ ou fotecnnnonil ;
- pouvoir d'engagement de l'entreprise dnas les acets d'administration et de gseiotn cotnraue ;
- 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, telels que prévues par la loi. Le svii de la prsie de juros de roeps liés à la réduction du tmeeps de travail, une caoocnetirn sur la crghae de travail, asni que le contrôle des tpmes de rpeos qdeiutoin sonret assurés au nveau 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 pblic 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 qudinetroie du salariés 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 urning fiat l'objet de cntproatree (5.4.2.1) et est discitne 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 mneoyis 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 salariés 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 mimiunn 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 taraavl le dimanche, un juor férié, de niut

5.5.1. Tiraavl 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 salariés bénéficié, en puls du pniaeemt des hruees de taaivr effectuées, d'un complément suos fomre de roeps d'une durée égale à clele du tvarial effectué.

5.5.2. Tavairl de nuit.

Pour chaque huree travaillée entre 22 hereus et 6 heures, lursqoe l'organisation hleabtule du tiaavr ne le prévoit pas, et suaf aroccd spécifique d'entreprise ou d'établissement, le salariés

bénéficié, en puls du pmnaieet des hurees de taaivr effectuées, d'un complément suos frmoe de ropes d'une durée égale à cllee du triaavl effectué.

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

Pour chaque heure travaillée entre 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 salariés bénéficié, en puls du paeiemt des heuers de tavairl effectuées, d'un complément suos forme de rpeos d'une durée égale à clele du tiavral effectué.

Le tavairl du 1er Mai, juor également férié et chômé, donne leiu également à l'attribution d'une maoratijn hαιorre 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 entre eux, ni aevc les mooatajrnis d'heures supplémentaires éventuelles. Ils tneenint cptmoe des rpeos de rnmlmeeceapt prévus puor l'accomplissement des turavax urntges (L. 221-12).

5.6. Reops qjoteudin

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

Ces dsponistoniis 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 jrlépdirteiuslne (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 jiusinafft 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 duequel 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 salariés 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 tarvial en vertu duquel ctninsouett des hueers supplémentaires les hueers effectuées au-delà de la durée mennoye alnnelue calculée sur la bsaie de la durée légale du tairavl ou de la durée clieonelnnnotve hrdadieobme si elle est inférieure, diminuées des hueers 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 nevieu de l'entreprise le droit à reops capeestmnuor des salariés n'ayant pas travailé prendat la totalité de la période de midoluoat et des salariés dnot le cnartot de taavril a été rompu au cours de cette même période, tel que prévu à l'article L. 212-8 du cdoe du talarvl (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 lors qu'il en remplit les conditions, à un congé annuel payé.

Il est accordé à tous les salariés à temps plein pour 12 mois de travail effectués au cours de la période de référence dans l'entreprise, à défaut de clé de droit commun, un nombre de jours de congés égal à 25 jours ouvrés (1).

Pour les salariés à temps partiel, le pourcentage de couverture sera mis en œuvre, dans le respect de l'égalité de traitement des différentes catégories (2).

Le congé principal peut être fractionné d'un commun accord, toutefois sa durée minimum ne peut être inférieure à 10 jours ouvrés continus pour octobre pendant la période du 1er mai au 31 octobre (3).

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

- nécessités du service ;
- roulement des années précédentes ;
- charges de famille (enfants d'âge scolaire) ;
- ancienneté dans l'entreprise (4).

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

L'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés moins de 1 mois à l'avance sauf cas exceptionnelles. Dans cette hypothèse, des complémentaires équitables seront prévues au niveau de l'entreprise.

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

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

- le congé de maternité ou d'adoption ;
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- les absences pour maladie dans la limite de l'indemnisation totale par l'employeur ;
- les congés payés pris au titre de l'exercice précédent ;
- les congés pour événements familiaux tels que listés au point 6.2.1 ;
- jours de repos résultant d'un éventuel accord collectif ;

- jours de repos liés au fonctionnement du congé principal ;
- périodes militaires de rappel ;
- heures de délégation des représentants du personnel ;
- jours de congé de formation économique, sociale et familiale tels que définis à l'article L. 451-1 du code du travail.

6.2. Les congés spéciaux (5).

6.2.1. Congés pour événements familiaux (6).

Des autorisations d'absence éonlcxitlepées payées, non déductibles des congés, sont accordées à tous les salariés dans l'ancienneté dans l'entreprise, dans les cas suivants :

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

6.2.2. Congés pour enfants majeurs (7).

Leurs modalités de prise en charge sont fixées par la convention collective de l'entreprise.

6.2.3. Congé sabbatique.

Sous condition d'ancienneté, ce congé non rémunéré pourra être accordé au salarié pour convalescence pour une durée minimale de 6 mois et maximale de 11 mois. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu.

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

6.2.4. Congé pour création d'entreprise (8).

Ce congé, non rémunéré, pourra être accordé aux salariés qui en font la demande pour une durée de 1 an, révolu au bout une fois. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu. À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi correspondant.

6.2.5. Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Des périodes d'absence peuvent être accordées, dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 à L. 452-4 du code du travail, aux salariés qui sont éligibles pour participation à des stages ou à des séminaires de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des structures agréées.

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

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

(3) Article étendu suivant la réserve de l'application de l'article L. 223-8, alinéa 2, du code du travail qui prévoit l'attribution d'un congé de 12 jours ouvrables pour deux semaines et deux jours de repos hebdomadaires (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

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

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

(6) Article étendu suivant la 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 juillet 1978 et de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 est applicable aux parentés liées par un pacte civil de solidarité (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

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

(8) Article étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-32-16, alinéa 1, du cdoe du travail (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 partir du troisième mois de grossesse, les femmes éeetincns bénéficient d'une réduction de leur durée de travail d'une demi-heure par jour ; à compter du sixième mois de grossesse, cette réduction est de 1 heure par jour.

Ces réductions s'entendent sur la rémunération.

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

Lorsque les contrôles pré-nataux sont réalisés pendant la grossesse, les heures de travail, le temps consacré est payé sur présentation du volet copérorrasant de leur contrat de maternité⁽¹⁾.

7.1.2. Congé de maternité (2).

Les femmes bénéficient d'un congé de maternité, rémunéré sur la réduction des indemnités journalières de la sécurité sociale pendant une période qui, hors congé préalable médicalisé établi, commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

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

Si un état病理学的 avéré le justifie, la période de repos du contrat de travail peut être prolongée de 2 semaines supplémentaires au-delà de cette date.

7.1.3. Congé d'adoption.

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

7.1.4. Congé parental d'éducation.

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

7.2. Maladie.-Accident du travail.-Maladie plifnesrioeosne

7.2.1. Oatilnobigs du salarié.

a) Tout salarié absent pour cause de maladie ou pour cause d'accident doit en assurer son emplois dans les meilleurs délais et, sauf cas de force majeure, doit régulariser cette absence par l'envoi d'un certificat médical justifiant dans un délai de 2 jours suivant la date de l'accident ou de la maladie, la cause de la absence.

Sous la réserve indiquée ci-dessus, ces absences sont de 15 jours maximum dans l'année et de 30 jours dans l'ensemble de la vie au travail et de la protection sociale.

b) Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, une absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie non professionnelle ou en cas d'absences répétées pour ce dernier motif, les salariés doivent être autorisés à passer, au moment de leur reprise de travail, une visite médicale auprès de la médecine du travail qui déterminera les rapports qui peuvent entraîner l'absence d'emploi et leur situation de santé, et afin de pouvoir apprécier leur aptitude à retrouver leur ancien emploi.

7.2.2. Prise en charge des prestations.

Les épreuves pratiques doivent assurer un contrat d'assurance civile ou prendre des mesures nécessaires afin de faire bénéficier l'ensemble de leurs salariés de garanties complémentaires d'assurance maladie qui tirent leur source dans le fonctionnement de l'entreprise, d'une part, et à l'employeur, d'autre part.

Les garanties sociales au titre de ce régime de prévoyance concernent essentiellement au minimum les risques décès et invalidité.

Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la sécurité sociale est assuré à une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise et au plus tard d'un délai de 3 mois, sauf pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles pour lesquelles l'assurance sociale n'a pas d'ancienneté ni délai de carence nécessaire.

Quel que soit le type de cotisations auquel est rattaché le salarié, l'indemnisation est la suivante, sur la réduction des indemnités journalières de la sécurité sociale :

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

À partir de 3 ans d'ancienneté, les indemnités sont les suivantes :

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

À partir de 5 ans d'ancienneté, les indemnités sont les suivantes :

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

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

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

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

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

Article 8 - Dialogue social

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

Le dialogue social est au cœur des évolutions des conditions de la vie au travail et de la protection sociale.

Convaincus de la nécessité d'une éthique forte, les craignaient de la présente convention se réclamaient malheureusement des droits et des devoirs.

C'est dans ce contexte que la déclaration relative aux étemagagns (chapitre II, art. 2.1) prend toute sa dimension.

Les entreprises s'engagent à en assurer le respect dans la cérémonie ou la répartition du travail, la classification, la rémunération comme dans les règles de discipline.

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

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

- se présenter personnellement ;

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

Les domaines (ou services) des responsables hanemus des établissements (ou établissements) sont systématiquement distanciés des cotepms nudes d'entretien.

8.1. Droit syndical

8.1.1. Le droit syndical de branche.

8.1.1.1. La négociation collective de branche.

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

La partie employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, engagent chaque année une négociation sur les salaires minimum de la branche par groupe de classification. A cette fin, la partie employeur fait appel aux négociateurs salariés les mieux qualifiés nécessaires.

Les entreprises envoient dans le cadre d'application de la présente convention toutes les informations nécessaires à l'établissement du rapport de branche. Ainsi, devant notamment être fournis des données sur la situation économique et la situation de l'emploi de la branche, leurs évolutions et les prévisions futures et prévisionnelles établies en plusieurs étapes en ce qui concerne les catégories à durée déterminée et les mutations de travail de la branche, ainsi que les éventuelles prévisions de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions et, enfin, l'évolution des salaires moyens, par groupes de catégories et par sexe, au regard, le cas échéant, des salariés minima hiérarchiques.

Une négociation en vue d'adapter la grille de classification aux évolutions professionnelles et techniques se déroule tous les 5 ans.

8.1.1.2. Les moyens du droit syndical dans la branche.

Les organisations syndicales peuvent désigner les salariés appelés à participer aux négociations à raison de 4 par organisation syndicale représentative dans la branche. Les salariés appelés à participer aux négociations ont le droit de s'absenter du travail, pendant le temps de réunion des négociations. Il en est de même du temps de préparation d'une durée équivalente à la durée de la réunion.

Ces salariés bénéficient pendant ces temps, du ministère du travail ou de la commission du salaire prévu et de l'indemnisation de leurs frais de déplacement pour se rendre à la réunion de négociation.

Les salariés membres des commissions définies aux chapitres X et XI ci-après bénéficieront des mêmes droits pour les réunions de ces commissions.

Un crédit d'heures est accordé à chaque représentant syndical pour assurer la délégation à l'entreprise concernée avec l'accord de l'entreprise.

L'utilisation de ce crédit d'heures s'effectuera dans la mesure d'un bon de délégation à l'entreprise concernée avec l'accord de l'entreprise.

Une somme fixe de 15 000 F (quinze mille francs) est accordée chaque année à chaque des organisations syndicales représentatives pour lui permettre de couvrir une partie des frais liés au fonctionnement de l'entreprise.

8.1.2. Le droit syndical dans l'entreprise.

Les parties contractuelles dans l'entreprise sont libres d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

8.1.2.1. Rôle des délégués syndicaux dans l'entreprise.

Le délégué syndical (DS) représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Sa désignation est notifiée par le syndicat au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception (1).

8.1.2.2. Mythes des délégués syndicaux.

Les moyens matériels seront définis dans chaque entreprise, notamment :

- communications syndicales dans les domaines prioritaires d'une information effective des salariés, telles que l'affichage avec immédiateté simultanée à l'employeur ;

- crédit d'heures de fonctionnement ;

- locaux.

8.2. La représentation élue dans l'entreprise

8.2.1. Le comité d'entreprise (2).

Dans les entreprises etartant dans le cadre d'application de la présente convention, on accorde au moins 50 salariés à la condition que cet effectif soit atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, des comités d'entreprises (CE) sont constitués. Cependant, dans les entreprises envoient dans le cadre d'application de la présente convention au moins de 50 salariés, des comités d'oeuvres sociales peuvent être créés par accord d'entreprise qui prévoit les moyens matériels et financiers. Les effectifs sont définis par la loi ou négociés par accord d'entreprise. Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et morale.

8.2.1.1. Rôle du CE.

Il a pour objet d'assurer, d'une part, l'expression collective des salariés participant à la gestion permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière, à l'organisation du travail et aux conditions de travail dans les entreprises dans le cadre de la présente convention. Dans ce cadre, le CE a des attributions d'ordre économique et professionnel. Le comité est informé et consulté sur toutes les décisions importantes (3) concernant l'avenir de l'entreprise, son développement, l'évolution de ses structures de gestion et de gestion, sur les mesures de sécurité à prendre pour le volume et la structure des effectifs, la durée du travail et les conditions d'emploi.

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

8.2.1.2. Composition et moyens du CE.

Le cehf d'entreprise auirrtbe au CE une svniotebun de fineonmtnnceot d'un motnent aumenl équivalant à 0,2 % de la mssae slialraae brute.

Il aipternpat à cuqahe entiserrpe de déterminer sa pitiarcpaiton aux activités scliaeos et culturelles.

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

Le nrmboe de représentants élus du preenonsl est déterminé en fcoitonn de l'effectif et cnpmoerd auant de tatieurils que de suppléants. Il est fixé conformément à l'article R. 433-1 du cdoe du travail.

Chaque ositnogiraan slcadniye désigne un représentant sycnaild au CE, cohssi pmrai les mmberes du pnnseerol qui asistse aux séances aevc viox consultative. Le tpmes passé aux séances du comité et des cmoiniossm oaiiirtloegbs par les représentants du pesneonrl est payé comme tpems de tairval effectif.

Moyens des mebrmes du CE :

Ils soernt définis dnas cahque entreprise, tles que :

- heures de délégation ;
- communication par l'employeur de docmutnes ulteis ;
- formation économique des représentants ;
- commission économique puor les erieerpstns de puls de 1 000 salariés ;
- commission fitmoaorn puor les esripteenrs de puls de 200 salariés ;
- local et moyens matériels mis à diitoosispn par l'employeur.

Le président et le secrétaire arrêtent en cuomm l'ordre du juor et le cquemnioumt aux merebms 3 juors au mnois aaavt la séance prévue. La réunion a leu une fios par mios au mminium sur cvoonociatiu du cehf d'entreprise.

8.2.2. Le comité carnet d'entreprise.

Dans les eitprnsees ernatt dnas le camhp d'application de la présente coenvtjon oapuncct au minos 50 salariés à la coitoidnn que cet ecfeiff siot aeintt pendnat 12 mois, consécutifs ou non, au cruos des 3 années précédentes, snot crées des comités d'établissements distincts, snot créés des comités d'établissements et un comité caenrl d'entreprise (CCE).

Les salariés élisent les mbemres du comité d'établissement et ces drrneies désignent les mbermes du comité cerant d'entreprise dnas les contnioids de doirt cmomun définies par la loi.

La copotismoin du CCE résulte des dtpioossiins législatives et est iindqutue à cllee du CE. Il est présidé par le cehf d'entreprise ou son représentant. La représentation du psnnoreel est composée d'une délégation élue et des représentants sinucaydx auprès du CCE désignés par cuaque syndicat.

Le président et le secrétaire arrêtent en cmmuon l'ordre du juor et le cumniqemonut aux mreemb 8 juors aaavt la dtae prévue puor la séance. Le CCE se réunit une fios tuos les 6 mios au minimum.

8.2.3. Les délégués du personnel.

Dans les espirteres enntart dnas le cmahp d'application de la présente ctnneioiovn ocnapcut puls de 10 salariés, des élections des délégués du pensrenol (DP) snot organisées sur l'initiative de la parite la puls diligente'(4).

8.2.3.1. Les atotutirinbs des délégués du personnel.

Les délégués du prenonsl présentent au cehf d'entreprise ou à ses représentants tteous les réclamations ililuvnideeds ou celtecovils reitvleas aux salaires, à l'application du cdoe du tairavl et des ateurs lios et règlements cncnaroet la piteortcon sociale,

l'hygiène et la sécurité asni qu'à cleles des cvtioneons et aodccrs cetciofls du tvaairl aillpacbeps dnas l'entreprise.

8.2.3.2. Les délégués du personnel.

Les salariés élisent les délégués du pnneoersl dnas les cnodoitns de dirot cmmuon définies par la loi.

Le nrombe de représentants élus du peoenrsnl est déterminé en fctionon de l'effectif et corenmpd attuat de tueriliats que de suppléants. Il est fixé conformément à l'article L. 423-16 du cdoe du travial (5).

Les myoens mis à la dopsiioistn des délégués du pnrnsoel snot définis par la législation et pveunet être améliorés par arccod d'entreprise.

Ils cenreocnt noaetmnmt :

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

8.2.4. La délégation unuiqe du penrseonl (DUP).

Dans les erpistnrees ertnant dnas le champ d'application de la présente contrioevn opuncat au monis 50 salariés et de mnois de 200 salariés, le cehf d'entreprise puet décider, après cotnslauton des représentants du personnel, que les délégués du pneonersl ctousnentit la délégation du psneroel au comité d'entreprise.

La délégation uuqine du psenenorl ainsi instituée coesrnve les atitrbouinu rteeepcvsis des duex institutions. La DUP puet également exceerr les airtutiobnts du CSCHT en cas de ccranee de ce dernier.

8.3. Le CCHST

Dans les enepisrtrs ertnant dnas le champ d'application de la présente conietonvn oancupt au mions 50 salariés à la cnodoitin que cet ecftif (tel que calculé puor la msie en plcae des CE) siot atneitt pdneant 12 mios consécutifs ou non, au cruos des 3 années précédentes, est mis en plcae un comité d'hygiène, de sécurité et des cidontions de tvaial (CHSCT).

8.3.1. Anttbuiiots du CHSCT.

Il ctrnouibe à la fios à la pioeocttrn de la santé et à la sécurité des travailleurs, y ciromps clele des telruiaarlvs tirpeameors ou mis à disposition, à l'amélioration de lrues cidnootins de travail, vilele à l'observation des ptorpcirsnes en ces matières. Il a puor msiosin d'analyser et prévenir les rquesius professionnels, de procéder à des incotpeisns en matière d'hygiène et de sécurité et à des enquêtes en matière d'accidents du taviai et de mldaaies professionnelles. Il est consulté avant tuotes décisions manodifit les ctodionins d'hygiène, de sécurité et de conodtiins de traavil ainsi que sur l'aménagement des petsois puor handicapés et invalides.

Le doirt de rtiraet s'appliquera conformément au cdoe du travail.

8.3.2. Les mrebmes du CHSCT.

Le CSCHT copremnd l'employeur ou son représentant, une délégation salariale. Un médecin du taravil et le cehf de sivrece de sécurité et des cononditis de traavil puenevt asseitsr aux réunions aevc viox consultative. L'inspecteur du travail, l'agent des sciveres de prévention des omrensigas de sécurité sociae snot prévenus de tueots les réunions du CCHST et puvneet y assister. Le CCHST puet farie apepl à tirte coittsuanf et oaneicncsol au ccuoorns de ttuoe psrnoene de l'établissement qui lui paraîtrait qualifié.

Il est accordé aux mberems du CCSHT le teps nécessaire à l'exercice de lures fonctions. Le CCHST se réunit au minos une fios par trritesme au mmuiiim et à la suite de tuot acdceint grvae et à la dndeam motivée de duex de ses membres. La fréquence des icsonipetns est au moins égale à cllee des réunions orradineis du comité. Les inmnroiofats nécessaires snot fnioreus par

l'employeur aevc l'obligation de discréction et de sreect professionnel. Il est prévu, puor ses membres, une foatimorn spécifique mmiinum de 3 jours par mandat, organisée par l'entreprise (6).

Un rapport écrit aunnel est examiné par le comité aevc le bilan de stiautin générale de l'entreprise et un pmrgrmoae annuel de prévention des ruqsies et d'amélioration des cdntniios de travail. Le CSCHT dosispe de toutes les irnnftiaomos nécessaires à l'exercice de ses fotincos et un pmamogre de prévention des rseuqis est présenté en réunion.

En cas de daengr garve et imminent, une enquête appropriée est diligentée par l'employeur.

8.4. Aruets représentations

En l'absence de comité d'entreprise, de CSCHT ou de délégation uqinie du personnel, les délégués du pnesornl puneevt ecexerr les anirtubttios dévolues à ces iotnnisttus dnas les cnoniodits prévues aux actelris L. 236.1 et L. 431.3 du cdoe du travail.

(1) *Prsahé étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 412-16 du cdoe du tvraial (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

(2) *Atilcre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 422-5 du cdoe du taivalr duquel il résulte que les délégués du péesnrl assurnt coienmotjent aevc le cehf d'entreprise le finmtoecnnnot de toutes les iitutistnons soecilas 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 euxlcs de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er)*

(5) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article R. 423-1 du cdoe du tarial (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

(6) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dionipotssis combinées des aiecrts L. 236-10 et L. 434-10 du cdoe du tariavl (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 foitoramn plenriseofnlsoe est un doiamejr puor les eieertrpnss et les salariés.

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

La frmaotoin est un élément iideseslpnnbe puor développer les compétences des salariés aifn de gaarinr la qualité et la continuité du service.

9.1. Gostien prévisionnelle des eolpmis et des compétences

Les eniesrtreps rneevlat de la présente cvotoinenn rnceioneassnt la nécessité de :

- définir et atinpceir les muaniots technologiques, économiques et ceantlsnaeiglirns ;

- ainpctir les compétences nécessaires et pifneaiir les évolutions peofenrssnleios cvlcteeolis ;

- ptermerte aux salariés vlaetoroins d'aborder luer évolution polrsensoefilne par la formation, le pfmerntecieeont et la

vtoilaoiasrn de lerus capacités et intégrer dnas la gstoein des carrières l'effort de foitamrn acopcmli en fnroviaast la pmroiont interne.

9.2. La formation

9.2.1. Ocbetijf et rôle de la formation.

Il arneaptip à la hiérarchie de vlelier au développement des mèmebrs de luer équipe, dnas le rscept des qatruo offbetcis ci-dessous :

1. Il est de la responsabilité de l'entreprise de gérer la fitamroon dnas le cardé d'une aorhpce prévisionnelle d'évolution tnat des elmoips et des compétences ; que de luer environnement.

2. Par son iampct sur l'évolution des qualifications, la foaitromn pemret à l'entreprise d'améliorer son efficacité ;

3. Il est de la responsabilité de cuhaqe salarié de s'interroger sur son pjeot pnnseerol ;

4. C'est par une firaomton de qualité que les salariés pveneut acquérir et sutruot maninietr une compétence à un nivaeu tel qu'elle luer preemt de ginrtaar l'exercice de luer métier, en sanhact s'adapter aux satnuiiots nouvelles.

9.2.2. Fonctionnement.

Il aterinappt à cquahe ernpsriete :

1. D'organiser un daioluge appofdroni aevc les pentraerias suoicax dnas le cdrae des comités d'entreprise ;

2. De pnerre tteous dniooptssis d'information, csinonstat à friae connaître les aexs parioettris retenus, pmttraent de répondre aux besnois de l'entreprise et des salariés et msueer l'adéquation de ceux-ci ;

3. De veilelr au développement des connaissances, en haonmire aevc l'évolution tihlcogeqonue ;

4. De réserver une aitntoten particulière aux preoslnens anaerpttant aux perriems gorupes de caiistcaolfisn aifn de les ienitcr à des formations, tnat générales que professionnelles, puor luer pttrereme d'accéder puls rpnmeidaet à des fnototics de nvieau puls élevé.

9.2.3. Co-investissement fraoitmon (1).

Les salariés pveneet arpeotr une cbonoiutritn siavcfgitiine à l'effort de foitamiron rlteaf à luer développement peronnel en acceptant volmnentaoret de siurve cretinaes d'entre elles :

- sot en *tout ou* (2) piatre en dorehs du tmeeps de trvaail ;

- sot lorsqu'il eistxe dnas l'entreprise, en unislait le cmotpe épargne-temps.

Dnas ce cas, les salariés en aocrcc aevc luer dciriteon pornruot définir, au crous d'un entretien, un pjeot iuvindeidl de foamriton qui précisera dnas un deuomcnt écrit :

- la répartition du temps à la charge de la formation des salariés ;
- les éventuelles cotisations financières de la part en charge afférentes à cette formation ;
- les prévisions d'évolution.

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

9.2.4. Suivi.

Les parties concernées doivent de se rencontrer tous les 5 ans afin de mener une réflexion commune sur :

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

9.3. Apprentissage. - Formation des jeunes

9.3.1. L'apprentissage.

Les nouveaux défis que doivent relever nos entreprises peuvent être transformés en opportunités, dès lors que celles-ci se tournent vers les métiers de l'eau et de l'assainissement.

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

9.3.1.1. Conditions d'apprentissage.

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

9.3.2. La formation des jeunes.

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

La réussite de ces formations passe par une implication forte de l'encadrement qui assure la meilleure intégration et d'accompagnement et d'animation.

9.3.2.1. Accès des salariés handicapés aux différents types de formation.

Les personnes valides doivent assurer l'accès des travailleurs handicapés aux différents types de formation. Elles peuvent notamment en compte ces

spécificités lors de l'élaboration du plan de formation.

(1) *Article étendu : - sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit les conditions nécessaires au développement des compétences des salariés s'organisent pour partie lors de la formation étant précisé que les formations ceoedsrnartns doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit ; - sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (2) Même exclu 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 entreprises érant dans le chapitre d'application de la présente convention collective reconnaissent que les résultats de toutes les études, améliorations et inventions auxquelles ils pourraient, si nécessaire, collaborer, ou dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ayant un rapport direct ou indirect avec l'activité de leur entreprise, relèvent la propriété exclusive de celle-ci.

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

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

Article 11 - La commission d'interprétation

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

11.1. Objet

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

11.2. Composition

Cette commission est composée d'un représentant de chaque partie prenante de salariés désigné par la présente convention collective et d'un nombré égal de représentants d'employeurs.

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

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

11.3. Fonctionnement

Celle-ci sera réunie à la demande des parties et motivée par la partie demanderesse, dans le délai de 1 mois suivant la présentation de la liste recommandée avec accusé de réception.

Les interprétations drnveot faire l'objet d'un acrocd signé etnre la délégation eeoupmyr et une ou pslurues oisnagotrnias secylinads présentes à cttee commission.

A défaut d'accord, la quesuiotn en litige pourra être réglée par ttuoie vioe légale.

Article 12 - La commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

12.1. Objet

La cmiomsoisn d'interprétation, dnas sa comopliotsn fixée à l'article 11-2 ci-dessus, jeroua le rôle de csiisommon de conciliation. Les différends ritalefs à l'application de la présente cinetovnn prroorut lui être soumis.

12.2. Mdoe de règlement des cotnflis (1)

- les dmneades de rceiievdtan dnioevt être déposées par écrit au siège des eerrpitsnes qui dpsinseot d'un délai de 8 jrous puor y répondre ;

- en l'absence de solution, et si l'ensemble des paertis concernées par le différend le demande, celui-ci est déféré par la paire la puls dtlgenie à la cmsoosiiim de ccanilootin qui dvera friae connaître son aivs dnas un délai de 10 jrous fanrcs à piratr de la dtae de présentation de la lrette recommandée aevc accusé de réception ;

- après aiov r etndnu les paietrs concernées par le différend et à défaut de conciliation, celles-ci rndronepet luer liberté ;

- le procès-verbal de coaiiciotln ou de non-conciliation est établi et reims à cuahne des parties et aux ooinsgiaantrs saitrageins de la présente convention. Il est déposé par la ptiae la puls dtignile à la DDEFTP du siège de l'entreprise.

(1) *Airtce étendu suos réserve du lirbe eccierxe du diort de grève tel qu'il résulte de l'interprétation jseirrlnlpueutdie de la portée de ce droit (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).*

qui ne snot pas ptraie à la présente cnevniootn clcoevtlie pvuneet y adhérer ultérieurement dnas les cnootdns prévues par la loi.

13.3. Dépôt de la cetooninvn

La présente cnootivnen clteolcive srea établie en nombre sfnuifsat d'exemplaires oiragniux aifn d'être rimsee à cauchne des priaes cnrcneoattas et déposée, dnas les feorms requises, par la ptiae la puls dlieitgne auprès des sveiercs du mtsinire chargé du taravil et du secrétariat, grefe du cinoel de prud'hommes de Paris. Une cpoie est adressée aux aterus ostongriaais sadlnceyis non seritaiangs de la présente convention.

13.4. Révision (1) La présente cvetnoinon cvoltilece est révisable en tuot ou paitre à tuot mnomet au gré des petiars dnas le cadre de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Toute dndmaee de révision par l'une des peitras signataires, oielboigarmntet accompagnée d'une posrtoopiin de rédaction nlvuoole cnrcnaenot le ou les aceitlrs soimus à la révision, srea notifiée par ltree recommandée aevc accusé de réception à cuchan des artues saeirtnigas de la convention.

Le puls raepndmiet possible, et au puls trad dnas le délai de 3 mios à pitarr de la réception de ctete lettre, les paerits deronvt s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un noeauvu texte.

Les mofiotiaicnds adoptées dnnrnoeot leiu à des avantens se siatusubtnt de pieln dirot aux saiitlnutops de la convention.

13.5. Dénonciation

La présente coivtnnoen ctilvoelce peut, à tuot moment, être dénoncée aevc un préavis de 3 mois, par l'une des deux pietras signataires, c'est-à-dire siot l'ensemble des oinnrtosaigas ptraaenlos signataires, siot l'ensemble des ontsgaionras snyedclias de salariés signataires.

Toute dénonciation diot être notifiée par la priae snaitgirae en cause à chcuane des autres periats signataires, par ltree recommandée aevc accusé de réception.

Cette dénonciation diot dneonr leiu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

En outre, l'une des ognoaainrstis seydcnlais ou l'une des ogaiannostirs pnaaetlros saagitnres arua la faculté de dénoncer la cnvitoonen cviltceloe dnas les mêmes femros et délais snas que clea ait puor eefft d'annuler la présente cnoniteovn collective.

13.6. Entoexsin

Les petiars seragjantis ceovneninnt de daemdenr l'extension de la présente ctnnoivon ctilveioce au mnrtiie chargé du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2000.

(1) *Arcilte étendu suos réserve de l'application du preiemr alinéa de l'article L. 133-1 du cdoe du tavrail (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 viuuegr

La présente cnoevtinon cciletvloe est coculne puor une durée indéterminée. Elle ertrena en viguuer le pmereir juor du mios savunit sa signature.

13.2. Adhésion à la cotnionevn

Toutes les osgtrnioaians sdncieylas représentatives d'employeurs etrannnt dnas le chmap d'application de la présente coveinotn et tuetos les oornsntgiaias sdaeyclins représentatives de salariés

TEXTES ATTACHÉS

Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

La présente annexée sur les classifications a pour objectif de servir de guide aux différents auteurs 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 dans les différents groupes.

Les caractéristiques des critères considérés peuvent être précisées comme suit :

1. Complexité-technicité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents ; capacité technique

exigée pour l'accomplissement d'une fonction ;

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

3. Responsabilité : capacité pour un salarié de se porter garant d'actes pris ou attachés à l'exercice de sa fonction ; aptitude à courir une responsabilité et à en répondre, éventuellement, à l'ensemble d'une équipe ;

4. Connaissance et expérience nécessaire : ensemble des aînements et connaissances nécessaires à l'exercice de la fonction d'un travail donné ; maîtrise requise dans la mesure en œuvre d'une fonction opératoire.

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2000

CRITÈRES					
GROUPE		Complexe technicité	Autonomie/Initiative	Responsabilité (sur les moyens et/ou les résultats)	Connaissance (expérience nécessaire)
I	Définition	Emplois comporteront à des activités simples et répétitives.	Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne nécessitant aucune prise de décision	Le salarié est nommé et placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus.	Les connaissances nécessaires sont celles nécessaires au travail ou lors du cycle primaire d'éducation dans savoir-faire personnels particulier. Elles concernent le plus souvent à celles déterminées au niveau 6 de l'éducation nationale (voir annexe III)
	Faits observables	Réalise des travaux simples (ex terrassement, construction simple, saisiage pointage). Utilise des outils simples (ex. : marteau, pneumatique, photocopieur). Conduit des véhicules légers (permis B).	Reçoit des instructions à l'occasion de chaque type de tâche. Se conforme aux règles de sécurité (ex. : mesure en place de prévention 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, protection des personnes individuelles).

II	Définition	Emplois cesndornaropt à des activités seipms présentant des aniaeglos etre eells et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le tiaarl puet cnsiioser 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 grpue III ou plus, rspsbnoaele des résultats.	Les cinsansancoes nécessaires snot celels aqceius au cuors du clcye pamirire d'éducation complétées de ciecsnonaans preefolsnlosenis spécialisées aiucsques siot dnas le cdare de la formation, soit à l'occasion du travail. Eells cnsopneordert le puls suneovt à clees 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 meoys matériels nécessaires à l'exécution des Classement ou acghairve en aaunlpqipt les règles appropriées (classement alphabétique, par date, etc.). Est contrôlé régulièrement.	Le tiaarl est contrôlé régulièrement.	Connaissances professionnelles. Connaissance des leoigics de ttiemreant de ttxee - tableur. Connaissance des méthodes (classement). Conduite ou mmanneet 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 tiaavr et l'ordre des opérations scieesvscus snot cshoii par le salarié qui aigt nmlrmoaen et autonomie. Il puet toteifus firae apper, 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, aiqcuess par la vioe scolaire, la ftiaoormn ou l'expérience professionnelle, snot clees d'un métier bein déterminée. Eells crnrnsooeddept le puls sevnuot à cleels déterminées aux nieauvx 5 ou 4 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Entretien et/ ou ittvneeronins sur des ialnlosntais 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 dnot 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 cieonscansans en électricité, mécanique, hydraulique.
IV	Définition	Emplois cdrpennasroot à des tarauvx htamneeut qualifiés caractérisés par des meods opératoires cmxepeols cbnnmioat noniots théoriques et savoir-faire pariuqe et iqupnlamit des coihx etre devseirs solutions.	Le tiaarl s'exécute dnas le cdare d' itnucinrots d' ensemble, laissant une lrgae iinavitiie au salarié. Le salarié puet avoir la responsabilité tniheccue ou d'assistance de penirofessnols des grpues I à III. Il puet faire apper, en cas de besoin, à un salarié du grpue V ou plus.	La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complétée suos réserve du contrôle golabl de son supérieur hiérarchique.	Les ceasinsnoncs nécessaires aseqcuiss par la formoainitiale, la ftomriaon ou l'expérience professionnelle, alaint théorie et pugtrai des pscuoses les puls avancés de la profession. Eells cnponeorsedrt le puls svenuot à ceells déterminées aux nieauvx 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 pamioqrstmaron des automates.	Est lrbie d'organiser son tiaarl à parir des csgnneios ou deticvires générales.	Est rapenossle du bon fcnimtoenonnet des illntsotniaas 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 pitar de dirtvieecs ctnuniatsot le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail.	Le salarié asusre la psrie en comtpe 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 putirqaee confirmée. Elles ceproronsndet le puls souvent, à cleles déterminées au nieau 3 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Gère des réseaux irtmanpots et complexes. Déetecte des dysfonctionnements. Vérifie la conformité des branchements.	Interprète des données reçues et pennd les décisions raedpis sur la coniudte à tnier solen des méthodologies convenues.	Est rebnplossae des meruess à pdnree puor prévenir ou pliealr des dysfonctionnements, oeimsitpr les réseaux, gtarainr la qualité des résultats.	Connaissances psenlooenfiosrls mleliupts pneatemtr d'avoir une etelxeclne maîtrise technique. Culture générale pmternatet une bnone aophrpce économique.
VI	Définition	Emplois cprnnasoderot à la dcioatrein et à la ctdirooaionn d'activités différentes et complémentaires, à pitarr de detcriives conuistsnatt 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 rsleonspbae de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.	Les csoaansnenics nécessaires, asceuqis par la foootamrn initiale, la fraootmin ou l'expérience porleiofenlssne snot au mnois celles déterminées aux neuviax 3 ou 2 de l'éducation nianatole complétant une qitialfuicoan iliaitne ou des compétences au mnois équivalentes à celle du pnersoenl encadré. Les fncootins de conception, d'expertise, de svuui ou de contrôle de projet, ou d'autres études cxmeolpes nécessitant une compétence tuinqcehe importante, snot classées par atlssmiliaon 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 rrpopat à la msie en oureve de la ptiqlique de la dteiocrin dnas un dmnoaie et à sa ctniobotrun pelolnensre aux résultats de l'entreprise. Encadre pirluesus niveuax de penorenss dnot des AM.	Connaissances fanaodnemtels aseiqcus dnas des établissements d'enseignement supérieur et expériences pitruqeas variées. Capacité à dmoneir l'imprevu.

VII	Définition	<p>Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les compétences et objets généraux de l'activité ou du secteur de l'entreprise auxquels elle appartient.</p>	<p>Fonctions eoagbnlt l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI. Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent, après recherche et analyse des informations, les meilleures pour faire face à des situations nouvelles en consignant les moyens et les méthodes à mettre en œuvre.</p>	<p>Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes qu'il a à la charge de former, d'informer et de faire participer à l'action comme soutenir les aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise.</p>	<p>Les connaissances à mettre en œuvre sont au minimum celles déterminées au niveau 1 de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diplôme d'ingénieur renoncé par l'Etat ; - diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et institutions d'études politiques, 2ème cycle des universités, d'Etat ou équivalent. <p>Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.</p> <p>Le salarié a l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques et de se qualifier pour l'emploi, avec l'aide de l'entreprise.</p> <p>Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projets ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécification, sont classées par ailleurs dans ce groupe.</p>
VIII	Définition	<p>Fonctions conférant à l'entièreté de l'entreprise la responsabilité du bon fonctionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un département ou 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 cœur d'activité de l'entreprise. 	<p>Les fonctions sont autonomes. Leurs tracés sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.</p>	<p>Les décisions ont pour effet des répercussions significatives sur les unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments multiples et variés.</p>	<p>Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées les autres précédemment complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée.</p> <p>Certains postes de grande importance sont rattachés à ce groupe de manière équivalente.</p>

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 : brevet des collèges (fin de 3e).

Niveau 5 : CAP.

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2000

Tafesrnrt 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 tfersnrat du ctnaort de travail. Ce bilan prorua

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 ctnonvien cvtiolclee des errpiesntes de sceirevs d'eau et d'assainissement, à la dmadaene du sancydit CFDT.

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

Le sndiyact CDFT porte à la csnsiaoancne des mermes de la csmmsiioon de cointiolaicn la qtoeiusn de la ciiscaoaitfln dnas la

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

Signataires	
Patrons signataires	Le syandict pnonsfsoeril des esepnritres de sivecirs 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 CFTC,

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 doirt sdcianyl dnas la branche.

Dnas un piremer tepms ont été rappelées les ditssipnoois

Nvaeiu 1 : DEA, DSES + tteous les ganders écoles.

éventuellement déboucher sur la mcoifoditain ceievntnonlonle 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 rnomfefencet de l'identité du système de ccloifaistsan se trdeina aevc l'instance de négociation de la présente cvtneioonn collective.

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

Le siyancdt CDFT considère que le cnegevnaht 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 rapplée les ppeicirns et les mécanismes mis en oeuvre puor l'attribution aux salariés de l'entité Générale des euax des différents goprues de la cnviootnen collective.

Il s'engage à reaegdrr la siiiaouttn particulière signalée par le sydanict CFDT.

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

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

Le représentant de la CDFT est informé oaemelnrt de ctete décision le 3 février 2004 et les mmebrs de la ciomssmon par criuorcer 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 fniexat à :

- 175 heerus par année civile, le crédit gblaol d'heures accordé à cqauhe OSR ;

- 15 000 F (quinze mlie francs) la somme fioatriafre accordée cuhaqe année à cnucahe des OSR ptmneratet à celles-ci de coirur 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 aulenl ainsni que le mntoant de lerus mnyeos financiers.

Le SPDE, suoicux de donner aux OSR des mynoes acrcus puor luer prrrmtetee de rpiemr pieleemnt leurs misnsios dnas les meieurls cinoodints d'expertise, a accepté le picrnpie d'une auatoneitgmn 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 CFDT-INTERCO.

Article 1er - Objet de l'avenant

Cet avennat eterrna 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 ccoelalive natainole des esetpreins des sreviecs d'eau et d'assainissement du 12 avrl 2000 a puor objet de compléter les dsposoointis clnooeentlevnnis rtaevils 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 pnircipes de msie en oevrue au sien des entreprises.

Article 2 - Description du système organisationnel

Cet avnaent ernernta en vieuugr le ledainmen de la pculioabtin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 26 mars 2008

2.1. Aceoncserrbe du système oraioingennastl

Le système ongasoirnenatil des métiers des eseirprtrnes 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 rreoungent les dmoaines d'activité spécifiques aux eisrrpeens 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 coinevt de compléter ces duex dienmaos spécifiques d'un troisième dmniaoe d'activité pcriintaapt à l'activité gallboe de l'entreprise, qui ruoerpge ctriendas eilpos qui, bein que pnvouat nécessiter des ceianosacsns et/ou des peqtiraus thcueniques 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 ffirrioaae accordée annlleeunemt à cnhause des OSR puor luer prmetrete de crivuor une paire des firs liés au dogaulie saicol de la bnarche est portée, à cmtepor de l'exercice 2006, à 4 000 euros. Le règlement de cette smmoe ievtiennrt au 1er juillet de chquae année au tirte 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 niaotciliofn de cet aevnat srea envoyée cmtmoncminoat à la dieoctrin départementale du tariavl et de l'emploi en recommandé aevc accusé de réception et aux oisoarigntans syndicales. A l'issue du délai de rcerous ouvert aux OSR, le SDPE dnrdmaeeaa 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 cennivteoon ccoileitvle (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 emplios demcterinet liés à ccahnue d'entre elles.

Les eepretirnss pornourt rdnrpreee les sous-filières proposées par le présent anenavt ou les aetpadr en fitnoocn de luer oaagnitrosin filincnoeonte et / ou de luer caopragihre d'emplois. La filière Exploitation-technique puet être déclinée en 5 sous-filières :

? la sous-filière Disiorbutin ;
? 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 chauqe 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 csdeonaprrnot 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 frgaut à l'article 2.2.

ERB Agent, définition cnumome générique : la réalisation d'activités spécifiques à la filière.

ERB Technicien, définition cmmuoé générique : la réalisation, la msie en ouvree et la coordiatnon des meynos tinqhueecs et/ou huiamns nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques à la filière.

ERB Tiiccenehn supérieur-Maîtrise, définition cunmome générique : la proposition, la msie en orveue et la criitooadnn des mynoes teechniqus et/ou le meeangmt de meynos hmnius 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 peiuslrs filières.

Les erpetersis de la bhrcane vorlneelit particulièrement à ce que le psoeomnnitet 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 errepprestis de la bnhrace qui sortuaoinhet définir des elpioms repères spécifiques, veiollnret à ratchetar lures epolmis repères spécifiques aux emloips repères branche.

L'emploi repère premet de « repérer » au sein d'une sous-filière les différents emliops se raahnctat à celle-ci.

2.1.4. Les emplois.

Les définitions des eilomps rlanveet de la compétence et de l'organisation fnnoectillne de chaque entreprise, les dénominations pnueevt virerar d'une ertrspenie à l'autre.

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

Les enrtspreees de la brhance établiront un iaitvrnene de leurs epmls au sein de cuaque sous-filière retenue, cmornanpet l'indication de l'emploi repère de rattachement.

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

Notion de ctiodaroinn :

Lorsque les eolipms cnptotoermt des activités de coordination, celles-ci s'entendent comme étant des activités de cdraontioion peprenormt diets et d'assistance à d'autres ceaolralbuots 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 dneiomsn 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 enrterra en vueugir le lmdeiaenn de la paibtulcon de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 26 mars 2008

Afin de pttrmeree des références communes, cauchn des eomlips repères bnahrce a donné leiu à un poninomeneist ieunidtqe à l'intérieur des 8 grpues de qoafulcaiiin précisés par l'article 3.3 de la coniveotnn collective.

Les enrtspers de la bahncr velnieldot particulièrement à ce que le ptemeninoisnt des ERB sot 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 aient été adaptées.

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

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

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

3.1. Piesonnoemtt de l'ERB Agnet

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

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

3.2. Pntemnisoneoit de l'ERB Tiehicnecn

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

3.3. Pitoineonsenmt de l'ERB Ticiehncen supérieur-Maîtrise

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

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

3.4. Ponsoieniment de l'ERB Cdrai

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 irenne à l'inventaire des eolmps rattachés aux différentes filières, sous-filières et emliops repères.

Lorsque des emliops crnneneot pliuversus sous-filières, la sous-filière de ratemeantht srea clele puor lualleqe l'activité est la puls importante.

4.2. Ponnentsieoimt des emliops dnas les guopers de qoicaifituln

4.2.1. Aolppaiictn de l'article 3.3 de la cvoteoinn collective.

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

? complexité-technicité ;

? autonomie-initiative ;

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

? connaissances-expérience nécessaire.

Rappel de la définition des geourps de qauitailcofin précisée à l'article 3.3 de la ctioevnnnon 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

réquerant acuune pirse de décision.

Le salari est naerenmlmot placé suos le contrôle d'un salari du

guorpe III ou plus.

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

Groupe II :

Ce snot des eoimpls csnpoaenordt à des activités semplis présentant des aieagnols ernte eells et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le tvaialr 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 salari est le puls snvuet placé suos le contrôle deirct d'un salari du gopure III ou plus, rpslaoensbe des résultats.

Les cnsosaneiancs nécessaires snot ceells aisqecus au cruos du ccycle pmiriare d'éducation, complétées de ccenaoniasnss pionseeernfslls spécialisées aeqcsuis sot dnas le cdare de la formation, sot à l'occuson du travail. Eells crdnonrepesot le puls sunoevt à ceells déterminées aux niaeavx 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.

Groupe III :

Ce snot des elmpos cnrsdopnearot à des tavarux qualifiés ctaonpomt des opérations qu'il fuat cnmeboir en vue d'atteindre l'objectif fixé.

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

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

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

Les csoaninencas nécessaires, auisqes par la vioe scolaire, la ftaoiform ou l'expérience professionnelle, snot ceells d'un métier bein déterminé. Eells crenpoeondsr le puls soevunt à celels déterminées aux niaeavx 5 ou 4 de l'éducation nationale.

Groupe IV :

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

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

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

Les cannnsoesacis nécessaires, auisqes par la foorimtan initiale,

la foritamon ou l'expérience professionnelle, aellnit théorie et pautriqe des poseurss les puls avancés de la profession. Elels crdponeonest le puls senovut à celels déterminées aux nuvaiex 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 ptir 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 teuicqehs et économiques. Eventuellement, il enrdace les salariés des grpoues 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 ccsneaasonins nécessaires snot multiples, asianocst niontos tnuicqes et économiques à une expérience ptuiraqe confirmée. Eells cprrenndoseot le puls sneovut 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 cntuaonstut un crade d'ensemble. Ils ctemnropot l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de ranesosbples de guroeps précédents.

Agissant en complète autonomie, le titraluie est nontemamt chargé :

? de velleir à l'accueil des nvoeauux mbmrees des geopurs et à luer apaoitadn ;

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

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

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

? de s'assurer de la cituailorcn des informations.

Le tilautre 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 canoacnsses nécessaires, aequcxis par la fmoioartn initiale, la ftrmiaoou ou l'expérience professionnelle, snot au monis ceells déterminées aux nauevix 3 ou 2 de l'éducation nilnataoe complétant une qaoailitucn itilnae ou des compétences au minos équivalentes à cleles du pesnonrel encadré.

Les fitononcs de conception, d'expertise, de svuïi ou de contrôle de projet, ou d'autres études cemexplois nécessitant une compétence thniciuee ioanpmrte snot classées par aistsiloaimn dnas ce groupe.

Le cadre débutant est positionné dnas ce groupe.

Groupe VII :

Ce snot les fcnotnos puor leusleelqs snot définies les pelotiiquis et otiebjfcns généraux de l'activité de luer spécialité ou du stcteur de l'entreprise aueql elles appartiennent.

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

Elles cmrtnoepot une grnade autonomie. Les salariés de ce gupoe possèdent des compétences confirmées dnas le diomane technique, cmmorical ou de la geiostn et un espirt de créativité et d'innovation. Ils prennent, après rcecherhe et anlsaye des informations, les iaititeivns nécessaires puor farie fcae à des soinauitts nleluveos en cisahnssoit les moyens et des méthodes à mrttee en oeuvre.

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

Les cnasnicensoas à mtetre en ovuere snot au miunmim ceells destinées au neiavu 1 de l'éducation nnlaiotae sanctionnées par l'un des diplômes svauitns :

? diplôme d'ingénieur rncneou par l'Etat ;

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

? 3^ecycle des universités ;

? dtoacrt d'Etat ou équivalent.

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

Le ttuairle a l'obligation de miintaenr ses casnsaocniens au naievu de l'évolution des sicneces et des tiquuecens reusieqs par l'emploi, aevc l'aide de l'entreprise.

Les foinocnts de conception, d'expertise, de svuïi ou de contrôle de pejort ou d'études complexes, nécessitant un huat niaveu de spécialisation, snot classées par assimitalion dnas ce groupe.

Groupe VIII :

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

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

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

? sot d'un établissement d'importance moneyne ;

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

Les ftnoonic snot autonomes. Lures teralutiis snot associés à la définition des oitefjbc ou oiattnnerios 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 cadoironotn d'éléments cexmlepos et variés.

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

Certains ptoess de gdnare exerstipe snot rattachés à ce gropue de qilacuifitoan par équivalence.

Il cornnvidea également de se rerotper à l'annexe II intitulée « Les cnictoatials ».

Pour les gepours V à VIII, il conrinvdea également de penndre en cptome les dointposiiss des altecris 5.3.6.1, 5.3.6.2 et 5.3.6.3 de la coentvoi collective.

4.2.2. Peneionmiosttns d'emploi ne débutant pas dnas le pmeerir gupoe de qlicaituaion de l'emploi repère.

Lorsque dnas les systèmes de casiftcslaion interne, le pmmosiiennott de crenitas eimopl ne débuterait pas dnas le pmeeir gupoe de ccilaaoifstisn de l'emploi repère, les ertiepersns de la bcahrne vinolleret à préciser le gopure qui cotstnreia le preeimr gupoe de psteemonnoint de l'emploi dnas l'emploi repère.

4.2.3. Epmoils positionnés dnas le gupure I.

Les esprneetis de la banrhce vrienloet à ce que les epilms positionnés dnas ce gporue qui ne siaenret pas des eiompls toiamreeps ou des elopmis en arnecaltne cporsrndenoet aux définitions précisées à l'article 3.3 de la cienvnoton intitulé « Définition des geoprs de qacauijltfn des eomplis ».

Les etinpresres de la bhnrae s'engagent à présenter un svuïi anenul putliaicerr de ces elopims à l'occasion d'une réunion de l'instance représentative chargée du svuïi de luer caflitsiciaosn interne.

Ce suivi anenul précisera :

? le nmobre et le tpye d'emplois concernés ;

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

? le nmobre et le tpye d'actions de frimatoons proposées et réalisées par les salariés dnot l'emploi est positionné dnas le gupore I ;

? le nmrome de ctenehngams de qialtfcouian 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 emioplis positionnés en gupore I.

Hormis le pmseniiotennt des eopilms définis au pgrahapare 1, le gupoe I csontuite en picnrie un gupre de pmmosnoitneet d'accueil des :

? eoimpls taoerrpems dnot les activités cdnsnerneopt aux critères précisés à l'article 3.3 de la ctoneonin ;

? salariés en conatr à durée déterminée en alternance.

Les eritesepnrs de la brcanhe gradnat la possibilité de définir des nuvaiex d'accueil supérieurs.

4.2.4. Elmopis positionnés dnas le gupore VI.

Le gupoe VI csitnotue le gupre de pmenniieotnost d'emplois crpsdeorarant à l'emploi repère Cadre.

De façon exceptionnelle, et lurosqe clea arua été prévu de façon spécifique par les etrspreiens de la branche, il prruoa également cnuottser le gupre de penemniontsoit de ctenairs elipoms cdrponsneorat à l'emploi repère Tinechcien supérieur-Maîtrise carnmpoot nmntmeoat des activités de management.

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

Cet anevnat ertnrea en vuguer le ldneeiamn de la paotuicilbn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 26 mars 2008

Après sgrutane par les paertis du présent avenant, la fédération piefsrslnnnoee 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 sienacdys représentatives.

Cet aennavt enrtra en vuguer 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 prnlleesofnise des eesneirptrs de l'eau (FP2E),
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CDFT INTERCO,

Cet avenir eertrna en vgueur le ldemenian de la pailibctuon de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008

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

Les thèmes de cet acrocd snot les svtianus :
? les disiitnpos 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 inaiupdtdts au potse de travail.

Article 1er - Dispositions spécifiques à l'attention des seniors
Cet aneavnt ernrtea en veugir le leeaimdnn de la plciuotabin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008

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

Les ereeisptrns de la bhanrce s'engageront dnas les 12 mios aevc les oijionagtasnrs sldaiycnes à mtrete en ovuree les ennttirees de secndoe ptraie de carrière :

Les ptinos svntiuas srnoet abordés :

? vaaitsilron des compétences des salariés par un bailn de compétences (avec son accord) par utiliasoin du DIF aant etenretn ;
? suhioats d'employabilité du salariés sur les postes, les beiosns de formation, sur les possibilités d'aménagement de ptose ou de durée du taviar ;
? réflexion de l'entreprise sur les postes, les atcnios de fitoramon puor ces salariés, au reagrd de l'évolution des métiers et des pecveepsrits d'emploi dnas l'entreprise ;
? frmtlaioason écrite de l'employeur en réponse aux saohtus exprimés par le salariés lros de l'entretien 1 mios après celui-ci ;
? si le salariés le souhaite, iaiormfond sur les disisifpts rtaelfs à la retraite.

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

Les iitttsnnious représentatives du peosnrel sonert informées des modalités de msie en orveue de ces entretiens.

Un blian de ces etrennites au naeviu de la bcranhe srea effectué chuaqe année puor déterminer les évolutions éventuelles de la msie en orvuee de cet accord.

1. 2. La fimtoroan

Les errnteseips de la bnrcahe se dnroeott des moynes fnoavrsait le miitenan dnas l'emploi des seniors.

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

Pour répondre à ces exigences, les erpisenerts de la bnhrcce snot invitées à rleluiceir tteous les ironntofiams uetils à une cncisanonae précise des compétences des seniors.

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

A ptrial de l'ensemble des imntrnoioafs reiceluleis et des bnieoss en compétence des entreprises, les eesepirnrt de la bnrchae motrnet en ouvere 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 noeul emploi, telles la voadailtn des aicugs de l'expérience (VAE) et les périodes de professionalisation.

En ce qui cornnce la VAE, les eserpnerts de la bhnarce snot appellées à aesusrr une iirofotnman iinidduelvle auprès 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 pitraie de carrière.

Un bilan de la msie en ouvree de la VAE et des périodes de pnifaiorenistlsosaon à daosittinen des sroenis dnas les ernrsiteeps de la bhnrcae srea réalisé dnas les 2 ans sviant l'entrée en vugueir des présentes dispositions.

1. 3. Le trautot

La tsroiaimsnsn 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 pemterre cttee trsmsonisan des savoirs.

Les enertpesirs de la bachrne snot invitées à développer la ptaruiqe du taorutt dnas l'entreprise dnas les coiinnodts prévues par l'article 9 de l'accord de brncahe du 14 janvier 2005 riallef à la ftoomiarn professionnelle.

Le tarotut puet s'exercer à tuot mnemot dnas la vie professionnelle. Il puet cdenapent touuerr un développement puls sntueou cezh 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 entre le poste de travail, l'évolution des capacités de cuqahé salariés et les siouaths iuliddvneis d'aménagement du tmpos de travail, les epeeitsrrns de la banhcre s'engagent à rheecrher les atndtaioaps de luer otiongirasan qui prteoermtt la msie en oreuve de dfstipisois de tmpos pitrael de fin de carrière à durée du tariavl fxie et / ou évolutive.

Les etieersrnpns s'engagent à posepr des doifipitsss pteremantt de mtennair à un niveau tpems coplmet les ciotoniasts rtritae (retraite de bsae et rteatries complémentaires ACRRO et AGIRC) de lerus salariés sirenos psnasat en tpems partiel.

Ces dtipfsoisis préciseront :

? les ctidoonins d'âge ;
? les cnidtnios de paassge en tpmes peratil ;
? les modalités de pmianeet du différentiel de coiaottsns salariées.

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

1. 5. La préparation à la rairttee

Au-delà des rdannitemoamocs formulées par la banhrcce 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 mteantt en orveue une ou puelurs des anciots svntueias :

? oitnitoeran et adie lros de la ciitsotoutnn du dsesoir retraite, nmemoant par la msie en riotaeln aevc les onemigrass compétents sloen la siauitotn ;
? pritoisopon de fmrnoiatos de préparation à la retraite, fmoairton pvunoat s'intégrer dnas le dsitpilos du DIF ;
? ifoimortnan sur les dooitspiss reaveitls aux coetpms épargne-temps et des conodnits de départ en rearittee ;
? imnroafon sur les possibilités de rhaact de teemirrss de cinoatoits et, le cas échéant, sur les dfspitsois 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 vuiegr le ldmeaienn de la pailuitbcon de

l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008

Les preeraantis sicuaox ont identifié deux 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 démuotcns uenuqis d'analyse des rsequis et des démarches d'amélioration des cniondtios de travail, les eterenripss ptoenrot une atiotetnn particulière aux pteoss de tiraval puor leqlsues ctraeins ideuncratis : fréquence des acetenids de travail, des arrêts de travail, absentéisme... fnot apparaître des rgiseus 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 eererpntis mtenten en oeruve les svius personnalisés de l'état de santé de leurs salariés afin 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 polfseñoleringe ;
? la fmtraooin afin 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 initatpdu ;
? la priorité d'accès à cantries ptsoes puor des rtsipennmtniooees de salariés inaptes.

Article 3 - Prise d'effet

Cet anvenat eterna en veuguir le lneiaeemd de la poctlubiain 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 CFDT.

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 cioclevlte nnltoiae des eterrinspes de srvicees d'eau et d'assainissement qui, en rsaion de luer effectif, ne snot pas seisumos au régime oigtilbrae de la participation, ou qui ne dpsieont ni de délégués sdncyaiaux ni de comité d'entreprise, pveneut mertte en pacle un régime de ptiraptciaion volontaire. Le présent accord peermr à ces eupeorlyms d'appliquer deertimecnt le présent régime de participation, snas dvoeir cnorcule un aoccrd de piropctaitan dnas luer entreprise. Ils dinoevt aorls se cfrenmoor aux dniispsoitos des arilcts ci-dessous (formule de calcul, modalité de répartition et de gestion, irmoitanfon des bénéficiaires).

Dans les eeetpinrss dnot l'effectif atneitt ou dépasse le sieul des 50 salariés, le présent accord ne puet en acuun cas se sebtiuustr à une négociation d'un acocrd poprre à l'entreprise.

Les esrienetrps et lerus salariés concernés bénéficient des mèmes avteaagns fiscuax et siouacx que dnas le cdrae du régime oloiratibe de la participation.

1.2. Fluorme de calcul

Les dotris attribués au posrneenl au trite de la ppratcitioian aux résultats de l'entreprise snot calculés seoln la formole 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 enxetoisn au mnsiutre chargé du tvaial au puls trad 10 jroux après l'expiration du délai d'opposition oervut aux oigtsnriónaas 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 pbloicutan de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2008

La fédération prsoolefnensile des eepinsterrs de l'eau, la FP2E, et les orotigsnianas 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 perias cneivnonnet d'engager des négociations et de mrtete en ouvere tuos les menyos afin d'aboutir dnas les 6 mios à la siagtnure d'un arccod GEPC de référence alpbpilace à la ctonoienvn cviolltee nanoatle de branche.

Cet acrocd GEPC de référence définira les diiitpsosfs généraux de la gtoeisn prévisionnelle des emolips et des compétences par des dnppisitoois clonetevnolneins définissant les egmeenagtns de la FP2E et les picnpris généraux de luer msie en ouvere au sien des eeternspirs de la branche.

Le présent aevnat cttosnue une première étape dnas la msie en place d'un dstiisopf de gsetion prévisionnelle des emolips et des compétences au sien de la cotninen cltcvlieoe nlaniotae des eripeenrsts des scerevis d'eau et d'assainissement du 12 airvl 2000 qui s'intégrera dnas l'accord GEPC de référence précité.

Cet aorccd tirate tuot particulièrement des thèmes :

? spécifiques aux seniors, d'une prat ;
? spécifiques aux inepdttiaus 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 sraliae dnas la vluae ajoutée de l'entreprise.

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

Les dorts attribués aux salariés snot calculés dnas cqhae erstienpre seoln la folrume sntiatue :

(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 dtinipoissois légales et réglementaires.

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

Tous les salariés jasntifuit de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, quel que siot luer ctonart de trvaial (contrat à durée indéterminée, cartont à durée déterminée, cronatt en alternance, coanrt à temps 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 dtae de départ du bénéficiaire dranut l'exercice. Tuos les crotants de trvaial exécutés au cruos de la période de clcual 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 cermanpnot mnois de 50 salariés, le cehf d'entreprise, son cnnoijt aaynt le sattut de cnioonjt calaboroletur ou de coijntont associé (mentionné à l'art. L. 1.21 du cdoe de commerce), les présidents, les dceruitres généraux, gérants et mmerbes du drroicte bénéficient également de l'accord.

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

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

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

réglementaire ivieddiunl leeql est fixé par l'article D. 3324-12 du cdoe du tairavl (1). Ce pafnold ne puet friae l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hsusae ni à la baisse. Les seomms qui n'auraient pu être mseis en dsitutiborn en risoan des litéims définies par le présent acitrls soenrt immédiatement réparties au poirft des bénéficiaires dnot les doits aqicus snot inférieurs à ce paolfnd réglementaire individuel.

Le vseenermt d'un supplément de RSP, éventuellement décidé par l'employeur en apipatclion des ditoiosspins légales ou réglementaires et des dnpsoitios 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 asnbces consécutives à un adceinct du tivaral ou à une mlaide peorslneosnife snot assimilées à des périodes de présence. La répartition de la RSP est calculée puor ces périodes sur le saalire qui aauirt été versé au salarié s'il aviat travaillé.

1.4. Modalités de gestion

En appcltiaoin des ailectrs D. 3324-21-2 et D. 3324-25, l'entreprise vesre les smmeos ceonsdaonrprt aux dritos à ptcirtoapaiin aanvt le 1er juor du 5e mios suiavnt la clôture de l'exercice au tirtre dueuql ces dirots snot attribués.

Passé ce délai, l'entreprise complète les vnesretems par un intérêt de raretd égal à 1,33 fios le tuax myeon de rndmeeet des ogoantliis des sociétés privées publié par le mithrise chargé de l'économie.

Disponibilité immédiate

Les bénéficiaires de l'accord peuvent, à l'occasion de cauque vnesmreel effectué au trtie de la participation, ddaeenmr le venermest immédiat de tuot ou prarie des seomms qui luer reviennent.

La ddaenme du bénéficiaire est formulée dnas un délai de 15 jruos à coetmpr 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 dreiecmtent aux bénéficiaires les smoems luer reanvnet au trtie de la pipaacitoirn lruqsoe celles-ci n'excèdent pas le mnoatnt miamum fixé par arrêté coojint le mitnirse chargé des fnniaces et du msritine du tvaral (80 % à la dtae du présent accord).

Affectation des droits

A défaut de ddemnae de vmenerset immédiat dnas le délai de 15 jruos précité, les smemos canntoist 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 cihofx du bénéficiaire aux fdnos cnmumos de pelnecamt d'entreprise (ci-après dénommé « FPCE ») prévus au sien du paln d'épargne ipteteenerrisnrs des estnerrpies de l'eau.

Les smoems snot dès lros isnietyes conformément aux ditoisnops prévues dnas le règlement de ce plan. Elles ne snot négociables ou eixgeblis qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à cotepr du 1er juor du 5e mios suavnt la clôture de l'exercice au ttire deuql ils snot attribués. Le bénéficiaire puet dmaneder la liuaqidtion anticipée de tuot ou ptarie de ces dritos du fiat de la scnavnreue d'un des événements cités à l'article 2.9, suaf nlleveous doiosnistps législatives à itirenvner postérieurement à la dtae de saigrtune du présent accord.

Exercice de l'option

Lors de la répartition de cuhiae nlolueve réserve spéciale de participation, et à défaut de dedname de vemsrneet de tuot ou prarie 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 aersersda à cuhiae bénéficiaire concerné un bitlelun d'option lui pnmeattet d'exercer son choix.

A défaut de réponse du bénéficiaire dnas le délai prévu par le belultn susvisé, la quote-part de pctratopitian lui rnneevat srea affectée au FPCE « Iampct ISR Monétaire ».

1.5. Iinmotraofn cevlclitoe et individuelle

Information collective

Les salariés snot informés du présent dpiiosstf de pptiaitoaricn par tuot moyen à la cnenncovae 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 cuhiae salarié, un rpopart préalablement certifié par le csmsoirmiae aux coeptms de l'entreprise et crnmpooatt nnomtmaet les éléments svranet de bsae de cuclal du mnntoat de la prttcipaoiin puor l'exercice écoulé anisi que des ictnondiias 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 aorcc et lros de la coicnsluon du cornatt de tivaarl un « lvert d'épargne salrlaiae » présentant l'ensemble des diipsotsfs d'épargne salariale.

En outre, tuot salarié bénéficiaire, y cormips cuex qui ont quitté l'entreprise avnat la coiuscln de l'accord ou aavnt le ccuall ou la répartition des smmeos luer revenant, reçoit, lros de cahque répartition, une fchic dniistcte du blteluin de silarae idnnaquit :

- ? le monatnt ttaol de la réserve spéciale de paiaiirocptn puor l'exercice écoulé ;
- ? le mtonat des dtrios attribués à l'intéressé ;
- ? le mnnoatt de la CSG et de la CDRS ;
- ? l'organisme aueql est confiée la gioetsn de ces dritos ;
- ? la dtae à lealluqe ses dritos snoer négociables ou eiglebx ;
- ? les cas dnas llesueqs ils puvunet être emtlexlinnoeepet liquidés ou transférés anvat l'expiration de ce délai ;
- ? le régime fisac applicable.

Elle cmrptoe également, en annexe, une ntoi rlpanteapt les règles de clcual 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 dnot il puet demander, en tuot ou partie, le versement, et du délai dnas lqueil il puet frmuelor sa demande.

Cette iatnromfion puet lui être adressée à tuot menmot à cptmoer de la détermination du mnanott de ses dorts individuels.

Cette iatormonf srea effectuée auprès de chuahe bénéficiaire par le brias du btilelun d'option. En alpiaticpon de l'article R. 3324-21-1 du cdoe du travail, le bénéficiaire est présumé avoir été informé du maotnq qui lui est attribué à l'issu d'un délai de 4 jorus criadlenas svainut la dtae d'envoi du bltluin d'option (date fgnriaut sur leidt bulletin). Le délai de 15 jours laissé au bénéficiaire puor farie connaître son cohix est calculé à ctmoper de cette dtae présumée.

Cas du départ du bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire talrutiie de doirts qtiute l'entreprise snas faire voalir ses dorts à déblocage ou anavt que l'entreprise ait été en mseure de liquider, à la dtae de son départ, la totalité des dtrios dnot il est titulaire, l'employeur est tneu :

- ? de lui rtetmre une asittoettn iqidnaunt la nrtuae et le mnnotat de ses dritos asniq que la ou les daets à pairtr dlseeqelus ceux-ci dinenroedt négociables ou eebxigils ;
- ? de lui demndear l'adresse à laleluqe deovrnt lui être envoyés les aivs afférents à ces dorts et lros de luer échéance, les tietrs 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 lrsqoe le bénéficiaire qui a quitté l'entreprise ne puet être aettnt à la dernière asdrese indiquée par lui, les sommes et dotirs lui rnvaenat snot conservés par l'organisme geaiisrntoe auprès 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 saloice (30 ans). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gesirtinoane procède à la liqaodutin des parts non réclamées et verse le monatnt anisi onebtu au fndos de réserve puor les retraites.

1.6. Ntifaoiticon de l'adhésion à la DEFTDP et dénonciation

Les ertneiesrps aaynt décidé la msie en place de la pcttraiioapin et l'adhésion au PEI ci-après snot tuens de ntifieor à la detiroicn départementale du travail, de l'emploi et de la fooaimtrn pnsrfloelnseoe dnot eells relèvent l'application de la pcaitoaptiirn financière dnas luer erpeinsrte en ailacopitn du présent acrocd dnas luer entreprise.

Par ailleurs, l'entrée en veuiugr d'un aoccrd de pcaairititon 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 aocrcd de pracaootiitpn par une entreprise, cette dernière derva

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

1.7. Règlement des litgeis cenaoncrnt l'application de l'accord de participation

En cas de lgtiee iindiudevl ou cllicotef cnoacennrt l'application en eetsiprnre de l'accord de ppaiorictiatn prévu ci-dessus, la ciomomssin soaicle praiarie de branhe puet être saisie. A défaut de stouioln ponravet des merbmes de la commission, le différond srea porté daevnt les jnridouictis compétentes par la parite la puls diligente.

(1) Siot 3/4 du pfanold annuel de la sécurité solaire 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

Pneuvt adhérer au présent paln d'épargne irpterneenetrts (PEI) l'ensemble des eipnsrtrees ranleevt du cahmp d'application pnsosfurenil et géographique de la ceiovtnonn ccelotvie ntlanaoe des eseperrntis de seeivcrs d'eau et d'assainissement, suos réserve de recespetr les formalités d'adhésion au PEI prévues ci-après.

Les etisneerps qui adhèrent au présent PEI en infinemort la cmsiiosomn saclioe prtaaire de la branche.

2.2. Bénéficiaires

Tuos les salariés des eiteeprsrns visées à l'article 2.1 ci-dessus, y cpiroms les pnsneers tirleiuats d'un ctanrot d'apprentissage ou de ftiraomon en atcenlranje jutnasift d'une ancienneté de 3 mios dnas luer entreprise, peneuvt adhérer au paln d'épargne interentreprises, dès lros que luer eerntrsipe y a adhéré.

Il en est de même puor les cehfs d'entreprise, le cojonnit du cehf d'entreprise s'il a le stautt de coniojnt colrleobuatar ou de cijnnoot associé, les présidents, les présidents dirucetres généraux, dreeiutrcs généraux, gérants ou mrbeems du dtiriroece puor les eeritrnepss dnot 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 veemsnrt est effectué et des 12 mios qui la précédent snot pirs en compte.

Les périodes de sinepssoun du caornt 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 ritraete ou en préretraite prnuont cieotunnr à effceuter des vtsenerems au plan, à ctdoojin d'avoir effectué au mnios un vrsnmeeet avant luer départ et snas totuefios bénéficier de l'abondement éventuellement prévu dnas l'entreprise.

Les aienncs salariés de l'entreprise qui l'ont quittée puor un miot ature que la retraiet ou la préretraite ne pvenuet etecefuf de nuaeuox versemens. Toutefois, lrgosue le vnmereest de l'intéressement au ttrre de la dernière période d'activité inteveirnt après luer départ de l'entreprise, ils pveenut acefetfr cet intéressement au PEI.

2.3. Adhésion

L'adhésion de l'entreprise au PEI se fiat par une noitfocatin exrsepse de l'entreprise etrnant dnas le cmahp d'application de l'accord.

Cttee nfitiicotaon 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 piforleesnosne des erreispets de l'eau et du teneur de rsritge du plan.

Les etprseriens qui adhèrent au présent PEI diuffnsoert une ntoi d'information à dtitseanois 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 dsiiosnoits aplpeblicas dnas les condintios prévues à l'article L. 2261-12 du

cdoe du travail.

La sirtio du champ de l'accord ne ctnustaoint pas un cas de déblocage anticipé, cttee adtoptaian tned à oarensigr le trsanfet des ariovs des épargnats vres un ou preulsius aetrus pnals d'épargne salariale.

Lsoqrue ce tafrnesrt n'est pas réalisable, les aiorvs snot mtnuenais dnas luer atecaiofftn 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 épargnats 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 pneoarvt :

? 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 rveneu persoisnfnoel smuois à l'impôt sur le reenvu s'il est dirigeant, de ses poenisns de rertieats anleunels butres s'il est retraité ou 25 % du ploafnd anneul de la sécurité slacoie en cas de spnsiousen du carotnt de tivaral non rémunérée ou puor les cnjoitnos cauealorlrbu associés.

Les spuriutcseos 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 cuacil des ctinoisotas de sécurité sloiae (1).

Les aincnes salariés de l'entreprise pveneet ateceffr tuot ou ptarie de la pimre d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité lrgosue le veresnemt de ctete pime 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 miot que ce siot ne bénéficiera pas de l'abondement ;

? des soemms issues de la réserve spéciale de piortapitacin : Les anciens salariés de l'entreprise peveunt aefcfter tuot ou pirate de luer ppitiocitaa afférente à luer dernière période d'activité lrgosue le vsemenert de la pipocatiratn ievetrnint après luer départ de l'entreprise.

Ces semmos snot iilnbpnesdois pendant le délai légal. La ptcipiaiatoin versée au paln par un salarié aanyt quitté l'entreprise puor quelque miot que ce siot ne bénéficiera pas de l'abondement ;

? des vtrrmeses complémentaires de l'employeur (abondement) solen les modalités définies à l'article 2.5 ci-après ;

? du tfaerrst des soemms détenues dnas le cardé d'un paln d'épargne (à l'exception du paln d'épargne puor la raritée collectif) qu'il y ait ou non ruprure du conratt de travail.

2.5. Modalités de l'abondement recommandé

L'aide de l'entreprise coosnite en la psire en chrage des fairs de tneue de cmotpe des épargnats et des fairs de tunee des coenlsis de sluavnilece des FCPE.

Puor ftcaillier la ctstontiujon de l'épargne collective, les stearaingis du présent acord rmnnoacedmet aux ertsprnries de compléter les vneemretss du salarié par un abondement.

En auucn cas l'abondement ne puet être conçu cmmoe un complément de salaire.

L'abondement est collectif. Il ne puet se stuiuestbr à acuun élément de slaiare et ne puet être déterminé en ficoton de l'appréciation portée sur les salariés dnas l'exercice de luer fonction. L'abondement potre sur les venteesmrs volontaires, y coirmps la pimre d'intéressement si elle existe.

L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement rteueenes donivet être communiquées au salarié au puls trad le 31 décembre de l'année précédente.

L'abondement puet être renouvelé par tactie rtecudoioncn annuellement. Il puet être modifié ou supprimé cuqahé année par l'employeur qui en imofrne l'organisme gasntoiihre et les salariés.

L'entreprise puet cishior un tuax d'abondement différent par tpye de vrsmeeteet dnas les lmetiis du pnolfad légal. Les siaagethnis du présent arcocd inietnct les ereiestnrps à ritener une flurome à tuax dégressif d'abondement en rnrenteat duex ou puurseils trcenahs de vermnseet 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 cioxh en déterminant le tuax apiabclle à cquhae tpye de vesnrmeet povunat farie l'objet d'un abondement ansii que le ploafnd par an et par épargnant parmi les optinos satenius :

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

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

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

Par année cvliie et par épargnant, le manott ttaol des vmmesertes cotniuasnt l'abondement de l'entreprise ne porura ni dépasser le tlrpe de ses vteemesnrs ni excéder le pofnald légal en viegur (2).

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

2.6. Omnigase de gtsoein et sptupros d'investissement

La FP2E, après coctrniaeotn aevc les oainariotsgns sacneldyis strnegaais du présent accord, décide de cfioenr la tenue de compte-conservation des prats des FPCE à Nixitas interépargne, dnot le siège scioal est 30, aneueve 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 desdts fods cnmmuus et aux dsoiipsitnos légales et réglementaires en vigueur.

Les arvois des fdns cunmmos snot déposés cehz Cieass Bank, dnot le siège scoail est 1-3, pacle Valhubert, 75013 Paris.

Tuos les 3 ans, à ctmepor de la désignation, les prtais sgeitaianrs du présent accord procéderont à un réexamen des cditnnois de gestion.

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

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

? FPCE « Icapmt ISR dquumayie » ;

? 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 dirtsos srneot employés dnas le FPCE « Impcat ISR sécurité ».

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

Les smoems aamientnl le paln snot versées au dépositaire des airovs des fdns cmnuoms désigné ci-dessus dnas un délai de 15 juros à ctempor de la dtae de luer versement.

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

Les épargnants purnroot ieliniddvlnmuaeet décider de midifoir luer cioxh de placement, à tuot moment, puor tuot ou ptiare de leus avoirs, 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 firs afférents à ces opérations d'arbitrage snot pirs en cghrae par l'épargnant, à l'exception d'une motaocfiidn aulnelne du ciox de pelancmet qui est prise en cghrae par l'entreprise au trite des paseirntos de tenue de compte-conservation.

2.7. Iitrnaofomn civotecle et individuelle

Information collective

Les salariés snot informés du présent PEI de bhcarne par tuot meyon à la cnvnaecnoe de l'entreprise (affichage, ieisotnn 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, ttuoie aiisucotqn de ptras au nom des salariés dnu leiu à la rimese à cauque épargnant d'un relevé d'opération dtinicst du bueitln de slaire et corpennamt :

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

L'épargnant reçoit en oture chauqe année un relevé de la siouattn de son compte. Puor ce faire, l'épargnant s'engage à irmefonr l'entreprise et l'organisme gonsriateie de ses cnamhntgees d'adresse. S'il ne puet être attient à la dernière aessdre indiquée par lui, la cvorsitaneon des ptars de FPCE ctniue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès dueql 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 scoiale (30 ans à la dtae de sianutre du présent règlement). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme geinnoratsie procède à la lidoiqtaun des ptars 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 dtfisposiis d'épargne slialraae mis en place au sien de l'entreprise.

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

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

Ce tearnrfst entraîne la clôture du ctopme de l'épargnant au titre du plan.

2.8. Frias 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 ceesnt d'être à la caghre de l'entreprise après le départ du salari. A cttee fin, l'entreprise imonrfe l'organisme gaisnntioree du départ du salari.

Les faris de gositen financière des FPCE snot à la crahge des fonds, selon les dtsionsopiis prévues par le règlement de ccauhn 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 eilexbis 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 csnvereor les semmos et vrauels irtienccs sur son cmtpoe ou obenir délivrance de tuot ou ptaie de ses avoirs.

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

a) Miagare de l'intéressé ou cncsuiloon d'un ptcae civl de solidarité par l'épargnant ;

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

c) Divorce, séparation ou dlistsouoin d'un ptcae civil de solidarité lorsqu'ils snot aitrssos d'un jmguneet prévoyant la résidence hetlbuiale uqinue ou partagée d'au moins 1 enafnt 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^e et 3^e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être retenue par décision de la commission technique d'orientation et de remises en place 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) Répétition du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, prise du statut de coéquipier ou de coéquipier associé ;

g) Accès 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, associative 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) Atténuation des sommes épargnées à l'acquisition ou achat de la résidence principale établie par la création de la surface habitable n'ayant pas été 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) Siège de la personne épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gérant du plan d'épargne épargne et investissement ou à l'employeur par le président de la commission de surveillance et de particuliers, soit par le juge chargé de débloquer des droits pour nécessaires à l'apurement du passif de l'intéressé. Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée par l'épargnant dans un délai de 6 mois à compter de la réception 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 intégrale des sommes réservées au porteur, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits libérés doit être débloquée.

Le souhait de l'épargnant devra être la délivrance de tout ou partie de ses biens, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes reçues par l'épargnant dans le plan, est soumise à la CSG et à la CDRS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélevements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des biens.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses biens 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 devant les autorités administratives aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, devant les services du ministère chargé du travail qui sont chargés de la conclusion.

Le présent accord et ses annexes entrent en vigueur à compter de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

(1) Les premières d'intéressement versées aux travailleurs individuels, aux gérants associés de sociétés de production et assimilés n'ayant pas opté pour l'application de l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux cotisations contributives ou associées non exonérées

d'impôt sur le revenu dans certaines conditions d'affiliation.

(2) Soit 8 % du produit d'assurance sociale (2 744,64 € en 2009) ou parfois 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. Ceinture 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 de surveillance piérote de banchise sera informée sur la base d'un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les paramètres indiqués ci-dessous : émissions déposées sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versements par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les communiqués et les montants facturés.

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

Les personnes qui décident d'appliquer l'article 1er sur la paie 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 FPCE déclare son intention au ministère chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux délégués représentatives.

Cette déclaration entraîne la mise en place de la surveillance de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

ANNEXE I

Critères de choix et de sélection d'information des fonds communs de placement d'entreprise FCPE « Capital ISR Dynamiq »

L'objectif de ces fonds est la recherche d'une rentabilité élevée tout en limitant les écarts entre les parts de la valeur de part. Ce paramètre s'adresse aux investisseurs recherchant une sécurité offensive.

L'allocation de ce portefeuille, basée sur les marchés européens, est composée par investissement d'actions et dans une moindre mesure d'obligations et de placements monétaires.

Les placements de gisement ISR visent à sélectionner les meilleurs en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE « Capital ISR Ebiulqre »

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une sécurité équilibrée.

L'allocation de ce portefeuille, basée sur les marchés européens, se base sur une répartition homogène entre les actions d'une part et les obligations et placements monétaires d'autre part.

Les placements de gisement ISR visent à sélectionner les meilleurs en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

L'objectif de ce fonds est la rhcchree d'une rentabilité élevée, tuot en liaisonn les écarts iomntpatrs de la vuela de part. Ce pteamclet s'adresse aux ieisnrevstsus recrhnhaet une gtoesin petundre obéissant à des critères solidaires. L'allocation de ce portefeuille, isetvni sur les marchés européens, est composée pnenripcilaet d'obligations et de pnetmlaces monétaires et dnas une mironde murese 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 eerertips en footncin de critères frnaaincs et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE « Ipmcat ISR olbig eruo »

Le FPCE « Icapmt ISR olbig eruo », classé ootbgnillas et atreus teirts de créances libellés en euros, est un FPCE ncrieurir du FCP maître Nxaitis Icmapt Aaggrtgee euro, également classé dnas la catégorie otaognilis et atreus teirts de créances libellés en euros.

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

L'indice Lhmean eruo Aegargtge 500 MM est composé de tirets oaetaligribs émis en eruos dnot les émissions ont un eoruncs supérieur à 500 mllnois d'euros et dnot la noitoatn minimuim est BBB? dnas l'échelle de l'agence de notoaitn Srtadnad & Poor's et l'agence de naotion Fcith et Baa3 dnas l'échelle Moody's (Investment grade). Eeuicenxsvmlt à tuax fixe, les émissions ont une durée de vie rntaset à cuoro supérieure à 1 an. La nationalité de l'émetteur n'est pas un critère discriminant.

Cet iicne est publié par Lhmean Brothers. Il est dpbsilnoie sur le stie itnenret www.lehman.com

FCPE « Icpmat ISR Monétaire »

L'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération csantone proche de clele du marché monétaire au juor le jour.

Ce penmleact s'adresse aux iersetsviusn rrnechaeht une gnarde régularité dnas l'évolution de luer vealur de prat et de la sécurité puor luer épargne.

L'allocation de ce pfoulireltée est composée peqsure emisneuvxlet de srpootus monétaires.

Le prssocues de goeistn ISR vsie à sélectionner les eniesprets en focnotin de critères frrieaincs 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 cdare de l'accord noaitanl ieenepornorsntifsl du 12 orobcte 2006, les preatineras sacoiox de la brcnahe afniefmt la nécessité de pmoovuoir et de rpeecsetr l'égalité des cncehas et de taemerntit des salariés snas distncoiitn aucune, c'est-à-dire en faaint acsbotriatn du sexe, de l'orientation sexuelle, des m?urs, de l'âge, de la stuatoiin de falimle ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une nioatn ou une race, des onionops politiques, des activités scaeyidns ou mutualistes, des ciinvoncots religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du leiu de résidence. Ils considèrent que la diversité dnas les eipmols des différents métiers et catégories plnrseeelnisfos est une suroce de rsiesche puor le développement économique de l'entreprise ansii qu'un

ANNEXE II

Prestations de tunees de comptes pris en chagre par l'entreprise

Conformément aux atciles 322-86 et svutanis du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise s'gine aevc le teenur de compte-conservateur de parts une covnnoetin de teune de cotpmre puor l'ensemble des épargnans.

Cttee cneinotovn fxie les modalités d'exécution des pteianosts de Neiaxts Ietnr Ergpane et précise le mnatont des frais dus par l'entreprise et les épargnans.

Conformément aux dnptsoisois de la cirulcare interministérielle du 14 septbreme 2005 sur l'épargne salariale, l'aide miimnale de l'entreprise csiotnse dnas la psire en cgrhae ortiiglbaoe par l'entreprise des poaitetnsrs de tneue de ctmpoe chaoostvrien stuavneis :

- ? l'ouverture du copmte du bénéficiaire ;
- ? l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations peisrs en charge par l'entreprise ;
- ? une mocafiiiton aeunnle de chiox de pelaencmt ;
- ? l'établissement et l'envoi du relevé aunenl de stoiuatn prévu à l'article R. 3332-16 du cdoe du travial ;
- ? l'ensemble des rcaahs à l'échéance et cuex qui snot effectués dnas le cdare des cas de déblocage anticipé prévus aux atercls R. 3324-22 et svtauis et R. 3334-4 et suntais du cdoe du travail, à cotiiondn qu'ils soient effectués par virmneet sur le cpmtoe du salariés ;
- ? l'accès des bénéficiaires aux oituls télématicques les infoarmnt sur lures comptes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

Le présent arccod a puor obejt le développement de la participation, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié dnas la brcnhae des eprstrenies de sercveis d'eau et d'assainissement.

Dnas la lignée de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, les siratngieas du présent aroccod cvnoeninent de mterte en palce un régime de piaraciopitn d'application fvcaliautte et supplétive dnas les epreitsnrs de la brhance qui, en rsoian de luer effectif, ne snot pas simusos au régime ogobialtre de la partaptiicon à la dtae de l'adhésion aiutd dotsiispf de participation, ou dnas celles ne dosaisnpt ni de délégués syudnacix ni de comité d'entreprise et icnitnet les enrreespits de la bchnare qui n'en dsinsoept pas à le mrttee en place.

A l'occasion de la msie en overue de ce régime, ils cninennoevt également de ctnusietor un paln d'épargne iprnerenteis (PEI), d'application fflutaacie et supplétive, aislsbecce à tetuos les etneerpsrs 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 pvrusoimor 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 dtsiposoinis du présent accord, qui s'inscrivent dnas le cdare de l'accord nataoinl insfoennetrspoilel du 12 orctobe 2006 reiltaf à la diversité dnas l'entreprise, ont puor ojebt de gaairntr la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dnas le danime 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 foatmirs piserollonsenfe et de déroulement de carrière en fansait aacotitbrsn du sexe, de l'orientation sexuelle, des m?urs, de l'âge, de la staitiou de falimle ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnie, une nioatn ou une race, des opinops politiques, des activités scaeyidns ou mutualistes, des cotvoniics 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 msie en ?uvre de l'égalité de tnemreiait et de la non-discrimination rqueert que :

? les stéréotypes, les préjugés et caeietrns représentations clvieotces qu'ils insiduent soniet identifiés, démythifiés, démystifiés et cmtuotas au sien des etirneesprs de la bcnahre ;
? les salariés, à tuos les niauevx de la hiérarchie, et lerus représentants sineot sensibilisés aux eejnuix économiques et suoiax de la diversité et de la non-discrimination ;
? les ictennsas représentatives du personnel, dnas les enerptreiss qui en snot dotées, soenit impliquées ;
? des oiltus de citoomcmanuin et de foimtroan adaptés aux caractéristiques des enrepristes soient mis en pclae afin de poovroimur la diversité et l'égalité des caehncts et de traitement, et de lutetr ctorne les drcamnisiointis ;
? l'application du piicrnpe de non-discrimination suos tueots ses fmroes et dnas tutoes les étapes de la gsteion des rcsreuoess henauims (embauche, formation, évolutions professionnelles) siot respectée.

Article 3 - Domaines d'actions

En vigueur étendu en date du 2 mars 2010

La pomtoiron de la diversité dnas les eernpierstss de la bachrne pssae par la msie en ?uvre d'actions dnas les dnoilemas sivuants :

1. Egmaegennt des dirigeants

L'engagement des diatrgiens est un pnoit clé de la lttue conrte les dinitacmisnoris dnas l'entreprise et de la msie en palce d'une pqouitile de diversité au sien de l'emploi. C'est grâce à luer iacotimlipn et à luer détermination qu'une pitilque d'égalité des canches et de tamrteeit puet se développer à tuos les neauvx de l'entreprise, et ainsi moisebir l'ensemble des acteurs.

2. Selitoinsibsian de l'ensemble des salariés

Il est ensiet sel que les epresrients de la bchrnae aedntopt une démarche de coamiuominctn auprès de l'ensemble des lgneis hiérarchiques et des salariés, vniast à les silbsseenir aux enuejx de la non-discrimination et de la diversité.

Une pisre de cioncencse ceiltcvloe des aoutts de la diversité ctoitutus un préalable à une démarche pienntree de cngnemehat dnas l'entreprise.

3. Iestnnacs de veille

Au nvaeiu de la branche, au monis une fios par an, la diversité et les qutsneois qui s'y rtpaoernpt snot à l'ordre du juor de la coassmmiin scoalie patriarie de la branche.

Cette ciomissmon svirua la stiituoan dnas la brnchae en matière de diversité à prtiar d'indicateurs qu'elle mttrae en place.

La bharcne rensecerea et drsuffiea auprès des différentes erpetiesns de la bcnhare les boenns puqraetis rveiletas à la diversité, et luer arorepta lorsqu'elles le shoeouinrat son appui en matière de msie en ?uvre du présent accord.

Au nvieau de l'entreprise, le dlougiae sicoal aevc les représentants du ponnercel sur la quetsoin de la diversité et de la non-discrimination diot être favorisé :

? louqrse la tliale et l'organisation des ertsnerieps le permettent, un « cencsorradnot égalité des caehncts » prroua être désigné par l'employeur.

Il arua puor mioissn de piecprtair à la msie en ?uvre et au suvii de la pioqtliue de lttue cnrtoe les dmsiiniaciortns dnas l'entreprise. Il fvoiasre nmmntaeot le développement d'actions de sitblaiseoisinn et de lutte contre les stéréotypes auprès de

l'ensemble des salariés ;

? dnas tetous les entreprises, le thème de la diversité srea abordé une fios par an à l'occasion d'une réunion du comité d'entreprise ou, à défaut aevc les délégués du prseonel ou la DUP. Lorsqu'il n'existe aucune de ces représentations du personnel, le thème de la diversité purroa friae l'objet d'une ctuciooanimmn auprès des salariés.

Article 4 - Formation

En vigueur étendu en date du 2 mars 2010

La msie en ?uvre d'une ptoquiuile d'égalité des chacens et de tnmetariet diot être facilitée par le développement de la foitamorn aux euejnx de la non-discrimination et de la diversité, des drtgnaiies et des creolblaurotas impliqués dnas le recrutement, la formation, la gsoietn des carrières.

Article 5 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 2 mars 2010

Le reenmuertct diot petmrtere à ccauh d'accéder à l'emploi en fcoionon de ses compétences et des capacités plrsfneionoses rqueesis appréciées oieenbevctjmt en dhoers de tuot présupposé tnenat au sexe, à l'orientation sexuelle, aux m?urs, à l'âge, à la sottaiiun de fiamlle ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, virae ou supposée, à une ethnie, une notain ou une race, aux opionns politiques, aux activités sycaiedls ou mutualistes, aux civtncions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au leiu de résidence.

A capacités égales d'occuper un empoli donné, il ne diot etesxit anucue dcnoriatmisiin de queuqle nature que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du penrnoesl ou de la DUP, est reisque lorsqu'e snot miess en pclae dnas l'entreprise de nlluoeevs procédures de recrutement.

Ces procédures dvoet être adaptées puor que les recrutements, qu'ils sineot effectués en irentne ou par l'intermédiaire du sevire puilbc de l'emploi ou de la catiebns spécialisés, sneoit réalisés dnas le crdae de diiofstopiss de sélection emexpts de tuote fmroe de dsicaiotmriinn et vnsiet à une dierfiivtoiscan des soucers de recrutement.

Article 6 - Déroulement de carrière

En vigueur étendu en date du 2 mars 2010

L'efficacité et la preconframe glblaoe de l'entreprise nécessitent de farie émerger toetus les compétences, et les possibilités d'évolution posselrenoilne divnoet être otefrfes snas discrimination.

L'évolution pssoeelfrionne des salariés diot ropeser evilscmuneext sur des critères oftcjbies penanrt en cmtope les compétences exercées et les réalisations professionnelles.

Les eeinrtrpses vleierlnot à ce que tuos les salariés pensiust aivor les mèmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux potess de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dnas le crade du suivi des paurorcs professionnels, ne diveont lsseair pcale aux préjugés, aux stéréotypes ou aux baiis d'interprétation.

L'égalité d'accès à la firotoamn est un élément déterminant puor ausresr une réelle égalité de tamnetiret dnas l'évolution des qaiiifounatlc et dnas le déroulement de carrière.

Article 7 - Extension et prise d'effet du présent accord

En vigueur étendu en date du 2 mars 2010

Après sartguine par les petiras du présent accord, la FP2E damedrena son etexinson au mrtiisne chargé du travail, au puls trad 10 jruos après l'expiration du délai d'opposition oruevt aux oaritoisângs sydlinceas représentatives.

Cet accrod errénta en vuieug le lmneieadn de la pactbulioin de l'arrêté d'extension.

l'amiante

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

Signataires	
Patrons signataires	La FP2E ; La FDEI,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale FO des duesutirirs d'eau, 91, rue Paulin, 33029 Bordeaux, par l'rttee du 30 mras 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 atopi des dossiers de l'article R. 4412-98 du code du travail rendant obligatoire une formation à la sécurité pour tous les salariés exposés à l'amiante et de l'article R. 4412-100 du code du travail qui dispose que le contenu et les modalités de la formation sont précisés par une convention ou un accord collectif de branche étendu selon la nature de l'activité exercée.

Le présent accord vise à organiser les modalités des formations destinées aux personnes d'encadrement et aux opérateurs susceptibles d'être exposés à la libération de fibres d'amiante à l'occasion d'interventions sur des chantiers en amiante-ciment en extérieur.

Tant l'encadrement des entreprises 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 parties ont échangé de manière détaillée sur les fonctionnements déjà mis en place par les entreprises adhérentes, sur les obligations légales et sur la nécessaire adéquation de la formation aux conditions réelles de travail, de manière à ce que la formation mise en œuvre soit la plus pertinente possible pour le personnel des entreprises concernées.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010

La formation concerne les travaux sur les chantiers en amiante-ciment en extérieur.

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

Article 2 - Contenus différenciés de la formation

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010

Deux types de formations sont envisagés : l'un pour l'encadrement (opérationnel ou technique), l'autre pour les opérateurs.

Les deux types se basent sur l'importance de la formation dans l'encadrement qui doit être sensibilisé aux risques associés à la présence d'amiante et qui devra respecter les normes de sécurité sur les chantiers.

Les deux types de formations sont spécifiés à l'article 3 pour le personnel d'encadrement et à l'article 4 pour les opérateurs.

Le risque amianté dans la branche de la FP2E étant bien connu et des mesures de prévention ayant déjà été prises, la formation sera conçue de manière opérationnelle notamment grâce à la réalisation d'une opération in situ dans les chantiers réels d'interventions sur les chantiers en amiante-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 principes fondamentaux de formation pour le personnel d'encadrement sont les suivants :

- 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 amianté ; nommément pour les travailleurs, les représentatives du personnel et du médecin du travail, des personnes relevant à la sécurité médicale, à la traçabilité des emplois et à l'information pour la sécurité du personnel au poste de travail ;
- connaître les règlementations relatives à l'élimination des déchets amiantés ;
- connaître les sanctions 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 ;
- commentaire et application des principes généraux de prévention, durée : 40 minutes ;
- connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes ;
- examiner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et actionnels ;
- identifier les risques professionnels liés à l'amiante ;
- appréhender les principes de réparation et d'indemnisation des victimes de l'amiante, durée : 30 minutes ;
- descriptif des dispositifs de reconnaissance d'incapacité ;
- commenter la notion de responsabilité de l'employeur ;
- appréhender et faire appliquer la réglementation liée à l'amiante, durée : 20 minutes ;
- repérer la réglementation à travers de la portée de l'environnement et de la politique ;
- expliquer et faire appliquer la réglementation relative à la sécurité, santé et sécurité vis-à-vis de l'amiante ;
- préparer une étude de cas sur les opérateurs sur des réseaux en amiante-ciment en extérieur, durée : 2 heures ;
- savoir reconnaître une contamination en amiante-ciment ;
- réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment ;
- préparer une opération sur des réseaux amiante-ciment en extérieur afin de déterminer les meilleures mesures de prévention le plus rapidement possible ;
- faire appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiante, durée : 2 heures ;
- maîtriser et faire appliquer à son équipe le mode opératoire et les meilleures mesures de prévention pour les interventions sur chantiers en amiante-ciment ;
- gérer les déchets d'amiante sur un chantier ;
- évaluation des résultats (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 particulier ;
- présentation des outils utilisés (autorisés et interdits) ;
- présentation des EPI recommandés ;
- 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, relèvement des déchets, nettoyage des EPI, déshabillage, sorte de la tranchée).

La participation au groupe de formation sera limitée à 12 personnes au maximum.

La séance de formation se termine 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 cette réunion sera le suivant :

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

Article 4 - Contenu de la formation pour les opérateurs
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010

4.1. Les pcneiorrstips 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 sinquerge du tmaigbsae ;
? connaître les eegenxcis de la réglementation rtlaveie à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du rquise atiamne ; nneamotmt pocertion des travailleurs, dtionipss ryleaetis à la scuivenrle médicale, à la fhice d'exposition et à l'attestation d'exposition qui diot lui être rsmiee lorsqu'il qtuite l'entreprise, imationorfn des tailrrueavls sur lerus dtiors iiduievdlns et collectifs, ntemmoat doirt de riaert en cas de degarr grave et imminent, rôle des représentants du prensnoel et prérogatives de l'inspection du travail, élimination des déchets amiantés.

Dans cttee perspective, la froiatmn des opérateurs srea réalisée au cruos d'une journée de foiraotmn dnot une demi-journée sur un ctinehar école aevc msie en suiittaon réelle.

4.2. Le prmgmroae d'une journée de ftrmooian srea le sniauvt :

? introduction, tuor de table, durée : 30 mnuetis ;
? crrdpoenme et alpiquepr les ppiercnis généraux de prévention, durée : 20 mtneuis ;
? connaître les rqueus liés à l'amiante, durée : 30 meutins :
? emiaxner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et aolppnacis ;
? iiftneiedr les rsieus psnolofsiens liés à l'amiante ;
? appréhender la réglementation liée à l'amiante, durée : 30 mtneuis :
? appréhender les penirpcis de réparation et d'indemnitesisation des vimietcs de l'amiante ;
? repérer la réglementation atamnie en vue de la poeiotrcn de l'environnement, de la paotliupon et des tielraulavrs ;
? apeatdr son cneoreompmtt lros d'une iovetenrntin sur un réseau en amiante-ciment en extérieur, durée : 1 hruee 40 mutnies ;
? svoiar reconnaître une caaiisntolan en amtaine cneimt ;
? réaliser une aslnaye du rqsue lié à la présence d'amiante-ciment ;
? aipeqplur le pniripce de précaution anvat une ieitevrnnnotn sur le réseau ;
? ailqupepr le mdoe opératoire et les mesuers de prévention fcae au risque 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 aqucus (QCM), durée : 30 minutes.

4.3. Les méthodes et modalités pédagogiques soenrt les svinuates :

? présentation de dparaaomis aevc des pasehs atcveis de ptiriatopcin aevc le gpoore ;
? tuaarvx puqtaers : 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 ;
? hialagbe et déshabillage de cqahue rtiaagie ;
? découpe d'une ciltanasaoi par un siaatigre par gruope ;
? rpeil des déchets d'amiante ;
? noyaette des EPI.

4.4. Le rgceacyle puor les opérateurs srea d'une demi-journée tuos les 3 ans et le cnenotu pédagogique du reycagcle srea le

**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.

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 metnus ;
? raepl du mdoe opératoire et des mrseeus de prévention fcae au rquise antmiae (notamment par un échange de bnotes pirtaequs entre les participants), durée : 1 heure ;
? eirxcce d'habillage et déshabillage en sous-groupe, durée : 45 meiunts ;
? 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 framtmois préalables et de rcyalegcce cmnpooetrt une évaluation pnrotat sur la viiadaoltn des aqius de la formation. L'évaluation potre sur les acpsts 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 seuqyrnegr de rieqsus ;
? la réglementation railtvee à la prévention des ruseiqs liés à l'amiante ;
? le mdoe opératoire ;
? les meynos de prévention et de protocoetn ;
? la goestin des déchets.

2° Attoaesittn de fotamorin :

Une asttoiattn de fiootramn est délivrée par l'organisme de ftmarooin au vu de l'évolution du stiraagie et de l'avis du formateur.

Cette asttoeaittn de fitamoron précisera au minmum :

? les nom, prénom(s) et dtae de niscaanse du stiargiae ;
? la nutare de la fiaotmon sviiue (formation préalable, de pimeerr rgelacyce ou de recyclage) ;
? la nutare des activités : itntiveoenrn sur une cisoatiaalnn en amiante-ciment en extérieur ;
? la catégorie de penersonl puor laquelle le stiagiae a été formé (personnel d'encadrement ou opérateur) ;
? la dtae de délivrance et la période de validité puor lleaque l'attestation de fomatoirn est délivrée (3 années) ;
? le nom, la raoisn sioclae et l'adresse de l'organisme de formation.

3° Asaouitrtoin ou hoattiiblain :

Au vu de l'attestation de formation, l'employeur délivre une asouoitatr ou hoioliaabitn à cdourine ou réaliser des inetrtnnoves sur cisiotlanaan en amiante-ciment en extérieur, intégrée le cas échéant dnas le « paessort 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 pciboliuati de l'arrêté ministériel d'extension qui est demandé uimnnneemat par les satreingias du présent arccod de barcnhe pirs en ailpciotpan de l'article R. 4412-100 du cdoe du travail. Les pnraaiertes sacioux snot en eefft atentifs à ce que les nvelleuos egnxciees en matière de faotomrin sur le rquise amitane soneit diffusées lremagat auprés de toutes les sociétés, geardns et petites, de la branche, pmneteratt anisi à tuos les salariés d'en rveoeir le bénéfice.

L'unioin 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 rieusqs liés à l'amiante.

Veuillez recevoir, Meouinsr le président, mes stotuaalns distinguées.

Le secrétaire.

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, ccolnu en aiaipltocpn de l'accord ntoniaal iesseernsifnorntol du 14 décembre 2013 rilaet la ftmooiran pfrnesonisolée et de la loi du 5 mras 2014 rvlate au même objet, les piearnarets siaoucx des enpreteirs des srveeics d'eau et d'assainissement réaffirment l'importance qu'ils ahtatent à la ftiaroomm et au développement des compétences des salariés et appllepent puor clea à persévérer dnas les etffros imaptrntos réalisés dpieus l'accord de bnahrce faiootrmn de 2005 et ses cinq aneatvns successifs.

L'évolution inopmttrae et rpdiae de l'environnement économique et des ateettns des cntiels rned nécessaire une fture capacité d'adaptation des oatrannoisigs et une grdnæ evolution des compétences des salariés. Elle se taudrira par une paaisefslitonrosnoin accure des eolmpis et par la nécessité puor les salariés d'être en meusre de fraie prueve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité.

Pour reeevlr ce défi, les ptaers seniigaarts estminet qu'il est nécessaire d'accompagner les salariés nat au mnmeot de luer intégration que tuot au lnog de luer vie penonfriossllle et de luer petrmrete de s'impliquer en les adaint à devneir autcres de luer évolution professionnelle.

Elles snot dnoc cnvnoeeus des dsinpootsiis svnatuties du présent accord, aifn :

- ? de failctier une bnnoe intégration des junees par l'apprentissage ou l'offre de chatotrs de paofieosotisrlínasn ;
- ? de fsrovaer le mtienan dnas l'emploi des soirens ;
- ? de faielctir l'accès de tuos et de tuteos à la friotmoan en rpecest de l'accord de bcnrae du 2 mras 2010 retlaif à la diversité ;
- ? de prtemetrae une faiomtrn tuot au lnog de la vie pslnéooinefrse par la msie en ?uvre de contras de professionnalisation, de périodes de professionnalisation, la viioastrolan des aqcius de l'expérience ou du ctpmoe peonsrenl de fmarotoin et par le développement du traotot ;
- ? d'accompagner les salariés dnas lures soiuthas de développement des compétences et de carrière par des eennteitrs pseonosinefls spécifiques ;
- ? de fiovsarer la mobilité pissrolnelenofe ;
- ? de meuix aitncpier l'évolution des métiers et des eilomps par le biaas de ntore oirvaotsrbee proctspeif des métiers et des qalnautiicos ;
- ? de prévoir les dinoisopstis financières nécessaires et leurs possibilités d'optimisation en définissant nmaeomtnt des actnois et des bénéficiaires prioritaires.

Ces dopsnosiiits pourrot être complétées ou amenées à évoluer au ragerd de la msie en paturie des dipiotoisnss nlloeoeuv de la loi et de ses décrets d'application.

Les petaris stiganaiers rdenemcmact par ailurles aux eesreiptnrs de la bcanhre de décliner les prpecinis et les modalités de msie en ?uvre du présent accord.

Titre Ier Alternance

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Les petiras rplneaelt la forte priorité donnée par la psiesroofn à la fiaomton et à l'intégration de salariés dnas les erseipterns de la bcanhre par la vioe de l'alternance. Les cnotrtais d'apprentissage ou de pitonsersiaafolnosn pertemetnt :
? aux atlnretans d'acquérir une fotiamron de qualité sur des

dnimeoas d'activité de puls en puls tihenceuqs et complexes, au taervs d'un emnnegeist théorique et d'une msie en piaqtrue dtceire de lures chnnaeosncass ;
? aux erneetisrps de la brncahe de valisorer lures métiers et de procéder à la ftarmoon et au rtrnuecemet de salariés qualifiés. Les piaerts sitaaergnis atedmentt que la faotixin d'objectifs qniifattas au navieu de la bnhrace ptirmtareet de développer le ruroecs à l'apprentissage et aux cotrnats de professionnalisation.

Article 1er - Apprentissage
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Conformément à l'article L. 6332-16 du cdoe du travail, les fdnos de la pssnanetoioloifairsn poonurrt être affectés en pitrae aux dépenses de foieicntnnmmt des CFA conventionnés par l'Etat ou les csenilos régionaux.

Article 2 - Contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

La bahrnce poneslsornieflie considère que les ctnoatrs de plfaoaieotosnnrssi puor les jneues de mnois de 26 ans dievnt petermte à lrues bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une cteciafriiotn reconnnue, dnas des cdnitoinos de durée slaiirems à celels des coarnts d'apprentissage.

C'est poqrouui la durée des carttons de pfainioestonsirsoaln cnoulcs aevc les jeuens de mions de 26 ans, dnot la nurate du diplôme ou de la qtaifuaoclin l'exige, pruora être portée à 24 mios (au leiu de 12 mois) et la durée de la frtmiooan dépasser le mniumim de 15 % de la durée du contrat, snas pouvoir excéder 50 % de litdae 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 carnott de penooftniassasrloian coclnu au priot des ddameurnes d'emploi de puls de 26 ans, iisrtns à Pôle emploi, puet pemetrre aux ertrsenpies de la branhe d'équilibrer luer paydimre des âges et aux drnameeuds d'emploi de réintégrer le marché du traavil en acquérant une qiaiclaoutn reconnnue.

Les ctatorns de paliasssifontoioern ccnouls au pifrot des deunadremns d'emploi de puls de 26 ans, isctnirs à Pôle emploi, pvuneet dnnoer leiu aux mèmes dérogations de durée que le carontt de pteoisasolnfaoinrsin jeunes, si la nuarte du diplôme ou de la qiaiclafluo renuocne l'exige.

Article 4 - Prise en charge des contrats de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Le tuax de pirse en chagre sur les fodns de la pananitsiosfisorloen des conatrtos de psofilaiassirnotonen est fixé à 16 % hros txae par huere de fmraotion intégrant unimqneet les coûts pédagogiques. Il ne proura pas en tuot état de csuae 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 cdoe du travail, la période de ptseiofaoiinasrnln a puor objecit de fsoavrier le miniaten dnas l'emploi des salariés en ctnorat à durée indéterminée. A cet effet, elle puet codmnrpre des atoicns d'évaluation et d'accompagnement. (1)

Les pnrseoeos éligibles à la msie en pclae d'une période de poeniloaastrofnssn snot tuos les salariés, aevc en priorité les salariés de neauvix de qfotaciiauin 5 et ifrna et/ ou les phosnrees dnot l'emploi est impacté par la msie en ?uvre de nevulloes toeichoenlgs ou de neoluvues onioagsrinats du travail, nntmoaemt les pbuicls identifiés par l'observatoire des métiers cmome renlaevt d'emplois en décroissance.

Les pñrenesos peartriemiorl éligibles à la msie en pacle d'une période de paaoaforsesiniitnsn snot également :

? les salariés aanyt au mions 20 ans d'activité professionnelle, ou

âgés de 45 ans et plus, aevc au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? les fmeems rpenranet luer activité plnsirslefonoe après un congé de maternité ou les hoemms et les fmeems après un congé pneraatl d'éducation ;

? les salariés de router d'une maaldie ou d'une ascnbee puor aeniccdt de taiavrl de puls de 12 mios ;

? les salariés en fin de mtndaas siyundcax rennearpt penlmeinet luer activité ou ddeumrane de mobilité pnlelsnieofsroe ;

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du taivalr ;

? les salariés dnot l'inaptitude pysuhqie a été rnoucee par la médecine du tivaral et qui nécessite une musere de relasmenesct dnas un ature poste.

La durée maimnlie des périodes de paossietinosnaorflin est fixée par décret à 70 hueres sur 12 mios calendaires. Lorsqu'une période de piasloteraifssnioon proté sur une validiotan des acuqis de l'expérience, une ccafiitort irnctise à l'inventaire ou vsie un amenobdent de cmpote pnsenorel de formation, sa durée puet enncenxeeiollepmtt être inférieure à 70 heures.

Les aotcins pauovnt ctneouisr une période de ptresnsaioaloiinofsn snot :

? des fmaoortis de vdialaotin des aqius de l'expérience (VAE) ;

? des fomaintors cfieettinars enregistrées au répertoire ntiaoanl des cietfiarcinots pinelsnelsooors (RNCP) ou orunavt dorit à un crifaict de qitiuafocaln pneeflsosnrolie (CQP) de brhnace et recensés en aneexns I et II du présent arccod ;

? des fomntorais peraemttnt l'accès au sloce de cnnaesciaosns et de compétences défini par décret ;

? des farmitoonts pemttaert l'accès à une ccatfeiitiron isintcre à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Le foafir harrioe de pisre en carhge des périodes de potosinaneislafrsoin formalisées sur la bsa de ces atcoins est fixé à 35 ? hros taexs par hreue de foroamtin intégrant umnqeieunt les coûts pédagogiques. Il ne pruroa pas en tuot état de csauq excéder le coût réellement engagé.

Ce tuax de psire en cghare srea réduit à 25 ? hros txae par hreue de foartmion puor les aotcins de citifrnaeictos oitalgiberos obéissant à une nmroe réglementaire.

Le fanimenecht de ces farnomtois associées à des ciciarneftoits oaiitorgebls ne puorra pas rspeor sur des fndos complémentaires issus de la satriulamutuosn OPCALIA.

(1) Le peiemrr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rpeesc des dipstniosios de l'article L. 6324-1 du cdoe 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 cttiusnoe un myeon d'accéder à une cfioitariectn ponsensfleirole dès lros que le cddnaait jtfisue d'une expérience prleennsilsooe en lein aevc la citrtiaeifcn recherchée. Une aioctn de VAE vsnait à l'obtention d'une cciitfortean puet être msie en ?uvre dnas le card de la période de professionalisation, du paln de formation, du CPF ou du congé de VAE.

Lorsqu'une aiotn de VAE est msie en ?uvre dnas le crdae d'une période de professionalisation, son tuax de psire en cghrae est fixé à 50 ? HT par huree de firmtaoon intégrant uemnueqnt les coûts pédagogiques. Le motnant de cette psire en crghae ne prruoas en tuot état de cause excéder le coût réellement engagé.

Article 7 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Le bialn de compétences a puor objet de pmetrerte aux salariés d'analyser lues compétences professoillenens et idiiunedlvels aifn de définir siot un piroet professionnel, siot un pireot de formation.

A l'initiative de l'employeur, le balin de compétences est financé sur le paln de formation.

A l'initiative du salari, le bailn de compétences puet être réalisé dnas le cadre d'un congé spécifique financé par les FONGECIF. En cas de refus de fnnineamect d'un tel congé, l'entreprise drvea siot fnacnier ce blain de compétences sur son paln de formation, siot indiequr au salari les veios et moneys de pofirter du conseil en évolution pneneffisoorsle 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 preennsol dovinet avior accès à la fotmraion pensfilnroeolse cmome l'ensemble du personnel.

Par conséquent, les enirprestes de la bhcarnie pnoetrrt lros de l'élaboration de lreus palns de foitorman une attiotenn particulière à la foomaitrn plfroesnlesoe de lrues représentants du pnneerosl et ttieralus de mntadas syndicaux.

Article 9 - Formation et évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

L'acquisition d'une cieitarticofn professionnelle, fingraut aux aeennxs I et II du présent aocrcd dreva être prsie en ctpmoe dnas l'évolution de la carrière des salariés en fcntoion des disponibilités d'emploi et dnas les systèmes de citcosoliafan prpeors à caughe erentrispe et tel que prévu par les dptoniisoss de l'article 3 de la présente coenintvон cltcileove rilevtæ à la ccafisiotlasc des emplois, les critères de la coiansncasne et de l'expérience fnugurait parmi eux dnaevt sevir aux penienomtnoists des salariés dnas l'un des hiut grpoeus de la cvntooein collective.

A cette fin, tuot salarié aaynt aucijs une ciiceorattfin fiarugt aux annexes I et II du présent aocrcd bénéficiera de son erentien pnesosfoirenl dnas un délai de 1 an mmiuxam aifn nmtnmeoat d'évaluer les évolutions prleifeoselnnss et sraeliaas qui pearouurt lui être proposées en lein aevc la cticieaorifcn acuise.

Article 10 - Consolidation des savoirs de base

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

La maîtrise des saviros fduonanmatex est une compétence ilasndbsipene à l'exercice de ttuoies les activités du stuecer ; à ce titre, la bancrhe enentd dnoenr la priorité aux atiocons de froitman penraettt l'accès au scole de cncaanseinss et de compétences défini par décret, netmanomt dnas le cadre de la période de psifarlioooessitnan et des fnoiarotms éligibles au ctpome pesenronl de formation.

Article 11 - Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Le cpomte pesrnneol de fmoioatr (CPF) a puor obtejicf de pertetmre à tuot actif, tuot au lnog de sa vie professionnelle, d'accéder à des fmriatnos qfatuiealns et crnteifeatis utiles à son évolution professionnelle, lui permettant, quel que siot son statut, de pssoerregt au cruos de sa vie porlfnesilseone d'au mnois un naiveu en acquérant une qicaoluafitn cesrnrndoopat aux bsoines du marché du triaval à crout ou moyen terme.

La msie en ?uvre du CPF relève de la sulee iivititane du salari. Elle s'opère dnas les cnlioontds prévues par la loi. Lorsque la durée de la fmriatoin sur le tmeps de tiaarvl mobilisée au ttire du cpomte pseeonrl de farimtoon excède le nbmore d'heures détenues par le salari et que l'objectif de cette froomtai intérresse l'entreprise qui la valide, l'employeur prdnra en cahgre le complément du coût de la formation, nmnenmaott par la fmaliirtsaoon d'une période de professionalisation.

En aotpcailpn des areltcis L. 6323-6 et L. 6323-16 du cdoe du travail, les fnomioatrs éligibles au cmpte penonersl de fmoaostrin des salariés de la bcrhane snot dnoc :

? les fiomtaonrs pnemaertt d'acquérir le sloce de cisaneocannss et de compétences défini par décret ;

? les fnroitomas d'accompagnement à la VAE ;

? les fmarionts sanctionnées par les ciircatfnieots fuagnrit sur les lseits du comité pitaraie itnnpeienrssroeofl naional puor l'emploi et la fimoaostrn (COPANEF) et des comités pateriaris inpnlesreseofinots régionaux puor l'emploi et la fiotmaorn (COPAREF).

Ces corfiicettians snot naemmotnt celels fmnoart aux elomips de ftoocnins sopuprts de nos eeetisrrnps et ineirtcss au RCNP et celles irtincses à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? les ftnorionas sanctionnées par les ccfiatitirneos fiangurt sur la ltise de la comosimim ptararie nlitoatae puor l'emploi de la brhcnae fuangit en aexenns I et II du présent accord.

Cette ltise spécifique à la bcharne dugnsitie nmnenmatot :

? les fotamorins ceefiitnras associées au c?ur de métier de la bhcarnie et enregistrées au RCNP ;

? les ftonrimoas sanctionnées par un CQP de branche.

Le tuax de psire en cghare des coûts pédagogiques des ftrnoomas mobilisées au tirte du cmtpoe ponreesnl de fratoomin

ameunlnnelet par la csiimmoson scoaile praiatrie de bhrncae et sur les mneoyos nécessaires à sa réalisation ;
? gnaaritt la méthodologie et la représentativité des études effectuées ;
? donne son avis sur la pioiltue 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 pris en charge sur les fonds de la posntsiaaraonlsieiofn de bhrnace par OIPACLA ; son montant est défini en sioetcn pitaraire professionnelle.

Article 18 - Titre IV Choix de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Les pairs sigeairants désignent OPCALIA en qualité d'organisme pairirte puor la bhcrne des esnetperris des scieervs de l'eau et de l'assainissement, suos la coiodtin ssunevipse de son agrément par l'Etat.

OPCALIA est nmeomant chargé de la cellctoe :
? des fonds destinés au fennnamiet des congés idilneduvis de fiaoomtrn des salariés ;
? des fonds destinés au fdons paastrre de sécurisation des pcamors psisonreonefs (FPSPP).

OPCALIA est noneammtt chargé de la cloeltce et de la geoistn :
? des fonds de la pfnoastioernssiloain de la brhncae ;
? des fonds destinés au fecnnneamit des fmnaroois mobilisées au ttire du CPF des erretreppniss ne fnsaiat pas le cihox de la goetisn en propre des fonds du CPF ;
? des fonds du paln de firatmoon des etsnerrieips de mnios de 300 salariés de la branche.

Les ritlanoes etnre la bahcrne et OLPACIA snot définies par la cneotvoinn de ctttuoosn de la sticoen pairarie psneeflnioolrse de la branche, dnas le plien rpseect des oateiitonrs fixées par la cosoimsmn salioce pairrtiae de la branche.

(1) L'article 18 est étendu suos réserve de l'application des dnopotsiiss 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 arocc se subbtisue intégralement à l'accord du 14 jevianr 2005 ptraont sur la fiomotarn profoelneinss anisi que ses cniq aavnntes successifs. Il est colncu puor une durée indéterminée.

Les enpresiters de la brnache ne pnewet pas déroger au présent accord suaf disostnipois puls flveaobras au profit des salariés ; eells dnvoret en asesrur la cimcimuoaton auprés de lerus salariés.

Article 20 - Adhésion, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2015

Toute ogtrasiaoinn snacylde représentative non sgtiinraae du présent aocrcd porura y adhérer par spimle déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle drvea en aviser, par letrte recommandée, teutos les pitears signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dnas les ciontoinds 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

oongiatnasris snaledcys représentatives.
Cet aocrcd enretra en vgueuir 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 ctcollée de déchets ldeiuiqs spéciaux)	Diplôme	5
CAP anegt d'entreposage 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 iltavaluesntr 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 nmeoeientt ou assainissement)	Titre professionnel	5
Titre pro cutedoncur 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 meinntatace industrielle	Titre professionnel	4
Titre pro teniichcen de teteinmart des eaux	Titre professionnel	4
BTS CRIA (contrôle ieuirsntl 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 rtaeoiln client	Diplôme	3		
BTS systèmes numériques ootpin inaiofurtnqe et réseaux	Diplôme	3		
BTS TP (travaux publics)	Diplôme	3		
BTSA AATEBIONC (analyses arcloegis boiuqligeos et biotechnologiques)	Diplôme	3		
BTSA GAEMEU (gestion et maîtrise de l'eau)	Diplôme	3		
Chargé(e) de perojt en aménagement dblurae des toiierrrs (ENTE)	Certificat	3		
DUT GIEI (génie électrique et iomaqnitufe 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 teehniicc supérieur du développement dbulrae (ENTE)	Certificat	3		
Licence pro aiurclture et développement durable	Diplôme	2		
Licence pro aménagement du paysage, spécialité goesitn eemnoranenitlne du pysaage végétal urbain	Diplôme	2		
Licence pro aménagement du paysage, spécialité gtoisen et mmgaenant de caihnetrs 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 torrtierie et urbanisme, spécialité aménagement du territoire, développement, uarinmbse (géomatique et aménagement)	Diplôme	2		
Licence pro aménagement du treoirirte et urbanisme, spécialité cartographie, tgioahpopre 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 ctenicopn technique	Diplôme	2		
Licence pro dorit et tnihqceeu des réseaux hydrauliques	Diplôme	2		
Licence pro électricité et électronique, spécialité automatismes, réseaux et télémaintenance			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité cptruas iinntmttaeruso mesuers et essais			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité ceaouirtodnr tchiequne puor les ialliosntats électriques			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité dtiubsonitn 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 ruaovlebne et geitos de l'énergie électrique			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité maîtrise des énergies roleunevaels et électriques			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité mécatronique			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité métiers de la mesure, de l'instrumentation et des contrôles			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité systèmes automatisés et réseaux industriels			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité systèmes électroniques et iuafermquois cotmamncinus (SEICOM)			Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité VGEA (véhicules, électronique et gieton 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, otpoin GETC (gestion de travaux 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 mencniantae des systèmes pluritechniques, spécialité TAM (techniques avancées de maintenance)			Diplôme	2

Licence pro maeemnagnt de la rltoian client	Diplôme	2	Licence pro ptcrotioen de l'environnement, spécialité métrologie en mesures enlevnnmetirenoas et biologiques	Diplôme	2
Licence pro mgeaanment des oongirsatnais spécialité développement dablure des treiortiers ruraux	Diplôme	2	Licence pro petitcon de l'environnement, spécialité triameertt et ayslane de l'eau et des déchets aqueux	Diplôme	2
Licence pro mmeaanegnt des psecros industriels	Diplôme	2	Licence pro pricotcon de l'environnement, spécialité usage et qualité des eaux	Diplôme	2
Licence pro métiers du diagnostic, de gstoein et de ptooceterin des mliieux naturels	Diplôme	2	Licence pro QSHE (qualité, hygiène, sécurité et environnement)	Diplôme	2
Licence pro MIB (microbiologie inserlludtie et biotechnologie)	Diplôme	2	Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité aidinmtsoitarn et sécurité des réseaux d'entreprises (ASUR)	Diplôme	2
Licence pro puoooidrtn ilutsdlirnee ? spécialité EC2E (éco-conception en pudtrios industriels, énergie, environnement)	Diplôme	2	Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité eoaxptiotln de réseaux	Diplôme	2
Licence pro pcrtoiuodn industrielle, spécialité électrohydraulique mloibe et aituomteasms associés	Diplôme	2	Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité ingénierie des réseaux mieobl (IRM)	Diplôme	2
Licence pro ptoeoicrtn de l'environnement, spécialité ansalye chiqmuie appliquée à l'environnement	Diplôme	2	Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité réseaux snas fil et sécurité	Diplôme	2
Licence pro ptotcreoin de l'environnement, spécialité dotsgniaic et aménagement des rsseurcoes en eau	Diplôme	2	Licence pro sécurité des beins et des personnes, spécialité mmngneaat des rqueiuss toquinklehoegcs et professionnels	Diplôme	2
Licence pro poitrcoten de l'environnement, spécialité eau, meeusrs et procédés	Diplôme	2	Licence pro SSE (santé, sécurité, environnement)	Diplôme	2
Licence pro potticoren de l'environnement, spécialité eau, rseusrecos et infrastructures	Diplôme	2	Licence pro systèmes imoqenraftius et logiciels, spécialité trneaemitt de l'information géographique	Diplôme	2
Licence pro poitertcon de l'environnement, spécialité génie de l'environnement et du développement durable	Diplôme	2	Licence pro systèmes ioemuraqftnis et logiciels, spécialité systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro pttoociern de l'environnement, spécialité geiston automatisée des snoaitts de teetnraimt d'eau	Diplôme	2	Licence pro systèmes itminfuaqfers et logiciels, spécialité systèmes d'information géographique orienté web	Diplôme	2
Licence pro poeortctn de l'environnement, spécialité goitesn des euax uiraenbs et rurales	Diplôme	2	Licence pro TIG (traitement de l'information géographique)	Diplôme	2
Licence pro potocietrn de l'environnement, spécialité gtosein des rruesseocs et priutoodcn d'eau	Diplôme	2	Licence pro TP (travaux publics)	Diplôme	2
Licence pro pocttreion de l'environnement, spécialité gtiseon druable et vioortasilan des écosystèmes	Diplôme	2	Licence pro tuvarax pbuilcs spécialité tenicchen en géo-mesures et foncier	Diplôme	2
Licence pro pctotoirn de l'environnement, spécialité gsetion et tmtneeriat des eaux, boues et déchets	Diplôme	2	Licence pro VSD (vente de sulontios durables)	Diplôme	2
Licence pro ptcoiotren de l'environnement, spécialité gsoiten et tirematnet des slos et eaux	Diplôme	2	Licence sncieices de la terre	Diplôme	2
Licence pro poerciottn de l'environnement, spécialité GSE (gestion des scvreeis à l'environnement)	Diplôme	2	Diplôme d'ingénieur de l'université de Marne-la-Vallée spécialité ifamtioqnue et géomatique	Diplôme	1
Licence pro ptreootion de l'environnement, spécialité IEE (ingénierie et epolxtitaon des eaux)	Diplôme	2	Master chimie, spécialité qualité et teitrenamt de l'eau	Diplôme	1
Licence pro poitrceten de l'environnement, spécialité métiers de l'eau	Diplôme	2	Master eau, spécialité cmaaoiontn 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 slos et des déchets	Diplôme	1

Master hydroprotech	Diplôme	1
Master ingénierie et gsoein tioelrrtaeis 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 trirlaroeets des ertersiens 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, pornitmiaeas spécialité système d'information géographique	Diplôme	1
Titre ingénieur spécialité sicneecs et tlooeingehcs 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 :
? Etiereenn périodique (au muiinmm tuos les 2 ans).
? Eentetrin proposé au (à la) salari(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 trviaal :

Bilan de la période écoulée

Précéder eenittrn pesnefornoisl :

Date :

Nature de l'entretien :

? Ertteinen périodique (au mnnuiim tuos les 2 ans).

? Ettrien proposé au (à la) salari(e) rnaeprnt 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 pefnseiorndl :

Intitulé	Date de début	Date de fin

? Pas de froiamton suivie.

Motif :

Certifications asiqcues ou éléments de citrfnoictieas aquics deipus le dnierer ettreeinn pfnnisereools :

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

? Pas de ciecfiaorttn ajicuse 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 dneeirr eetrinten poioessennrl (bilan de compétences, création d'entreprise, csiénol en évolution professionnelle...) :

Intitulé	Date de début	Date de fin

Activité

Activités du salarié :

Faits mnqurtaas dueips le dnierir 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 cfiiraociten ou éléments de cetoifiircan (formation ou VAE)				
Autres aicnots (*)				
(*) Aeturs atinocs : blian de compétences, mobilité interne, période de msie en siituraon 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) salari(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 enetednt mttrée en plcae une CNPPI dnas la bcharne des erieestrnps des sevecirs d'eau et d'assainissement.

La CNPPI des eepretrisns des sviecles d'eau et d'assainissement vient se stteusbiur dnas ses misnoiss et ses modalités de fnientconenomt à la cssmiloom saolcie piatriare de la branche, ci-après désignée CSP, ainsi qu'à la ciososimmn d'interprétation, visée à l'article 11 de la cvonneton cloeclivte ninaoatle de branche, atrilce qui de ce fiat est annulé.

La CCNPI est constituée de 4 représentants de cunache des oaaognrsint syeldaincs représentatives au sien de la bancrhe 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 execre ntmmnaeot les miosnsis saetiuvs :
? représenter la branche, nmotnmaet dnas l'appui aux eeseirptns et vis-à-vis des poiovrs publics,
? mener les négociations au naevu de la Bnrahce et définir son caendirlr de négociation,
? erexer un rôle de vlelie sur les cnidiotnos de tvarail et l'emploi ; particulièrement à tvrreas la GPEC,
? erxeecr une vlelie prteameam sur les évolutions socio-économiques, réglementaires et des moeds de gvaenruoce du sectuer pfseronesniol puor amltiener le rrpoat de branche,
? eeeexrr les minossis de l'observatoire piriariate mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail,
? établir un rapport aunnel d'activité intégrant nmmnatoet la ltsie de tuos les aocdcrs d'entreprise reçus dnas la période, qu'elle vsere dnas la bsae de données niantioae mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rroappt caoennrmpet etnre auerts un blain des arcdocs cieftlocis d'entreprise cnlcous dnas le cadre ci-dessous :
-? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des haireors ;
-? du rpeos qtoiqueidn et des juros fériés ;
-? des congés payés et auetrs congés ;
-? du cpmote épargne-temps.

Il s'agit naentommt d'appréhender l'impact de ces aocdcrs sur les cdiointns de tviaarl des salariés et sur la cocrcnrneue etrne les erisenrpets de la branche. La CPNPI formule, le cas échéant, des rndacmtmiaeons destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, dneviot être oeiglmrtoeabt trinsmas à la CNPPI tuos les

Signature de la posnnree chargée de l'entretien Signature du (de la) salari(e)

adccors d'entreprise vianst les thèmes tles que visés ci-dessus (CPPNI@fp2e.org).

Par ailleurs, la CNPPI est dsaitetainre des civonenonts et accodrs d'entreprise ccouuls aevc les représentants élus du personnel.

La CPPNI reerpnd tutoes les msniosis précédemment assurées par la CSP ainsi que ttuoies miosnsis proposées par la majorité des oorsignaitns seaydclnis 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, cquahe osnigoaiartn sdnlaiyce représentative dipssoe d'une viox qles que seinot ses mmerels présents ou représentés puor epxmeir sa position, suaf ttxe contraire. Cuahqe oaiangiosrth sanycidle représentative porura se firaer représenter par une atrue dûment mandatée, en cas d'absence de ses représentants.

La CNPPI se réunit au mnios tios 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 trtaer puor l'année à venir, établie à patir des deemndas et poiopsritons présentées par l'une ou l'autre des ootsaaginnrs saallerias ou paetarnlos cnmsoopat la cssomimion paritaire.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la FP2E, qui en définit les moyens.

Chaque oiaonasgrin sydlcanie représentative désigne, au sien de sa représentation, un ietruenlcutr 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 avis sur l'interprétation d'une citoonvnn ou d'un acrcod collectif, présentant une difficulté sérieuse et se psnaot dnas de nerbmuox litiges.

Lorsqu'elle se phocrone puor interpréter les temrs de la convention, la ciososmmsn ne siège qu'avec des représentants des osgioinatarns siiarngtaes de ltiade cvoennoitn collective.

Les avis snot pirs sur la bsae d'un nmrobe égal de représentants eeloypurms et salariés. Ces avis srneot mis en linge sur le stie ienterter 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 entérine 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 cabinet de la SPP.

5.2. Rôle de la CPNE

La CNPE a notamment pour missions à traiter principalement :

? l'observation des filières, des métiers et des équivalents de la branche :

? définir le programme de travail annuel de l'observatoire pour les métiers et des équivalents de la branche notamment sur l'évolution quantitative et qualitative des filières et des métiers (volumes et flux) et les bonifications en cours d'année qui en découlent ;

? déterminer les résultats de ce programme de travail et définir les modalités de sa continuation auprès des entreprises de la branche ;

? la définition des priorités de fonctionnement relevant de la branche :

? formuler, en lien avec les travaux de l'observatoire, les projets éventuels de créations de formations cétierantives dansant répondre à des problématiques de compétences de branche ;

? formuler tous les projets et priorités 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 des groupes des postes financiers et des fonctionnements dans l'accord initial ;

? identifier l'organisme coordinateur de la branche des priorités de la branche par des groupes aussi que des modes de fonctionnement et d'arbitrage éventuels ;

? s'assurer de la bonne mise en œuvre par la section paritaire des personnels (SPP) des orientations prioritaires de branche dans l'utilisation des fonds mutualisés au niveau de l'organisme coûteux de la branche ;

? la gestion des ratios avec notamment les institutions en charge de la formation professionnelle :

? examiner, en lien avec les instances régionales du ministère de l'éducation nationale ou du ministère du travail, l'évolution et/ou la création de nouveaux diplômes et titres et en mesurer l'impact sur la formation dans la branche.

Celles-ci pourront être étendues à tous les projets proposés par la majorité des organisations syndicales représentatives et validées par les représentants des entreprises adhérentes.

5.3. Composition de la CPNE

Cette commission paritaire est constituée de 4 représentants de chaque des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et de représentants des entreprises adhérentes à la CCNB. La désignation des 4 représentants de chaque organisation syndicale 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 syndicales ou patronales concernant la commission paritaire.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, notamment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre les collèges équivalents et salariés.

Le secrétariat de la CNPE est assuré par la FP2E qui en définit les moyens.

(1) Les groupes de l'article 5.2 relatives à la gestion des fonds mutualisés par la CNPE sont étendues sous réserve des modifications de l'opérateur de compétences prévues à l'article L. 6332-3 du code du travail et des autorisations du comité d'administration de

l'opérateur de compétences et de la section patronale pour les fonctions 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'accord 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 avr. 2018

Pour tenir compte des évolutions prévues dans les dispositions de la loi du 21 décembre 2018 relative au droit syndical au sein de la branche, telles que rappelées au préambule du présent avenant, les paragraphes suivants de la branche ont conservé les mêmes affectations au droit syndical dans l'ensemble des branches telles 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 l'accord conventionnel.

Dans un premier temps, ont été rappelées les dispositions concernant dans les articles suivants de l'article 8.1.1.2. de la convention collective de la branche relatives, notamment, à la partie 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 sont réservés aux salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Dans un deuxième temps, les paragraphes suivants de la convention collective ont conservé les dispositions relatives aux crédits d'heures accordées à chaque organisation syndicale représentative, et définies à l'article 1er de l'avenant n° 5 à la convention collective nationale de la branche.

À ce titre, le présent 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 partie pour les représentants de la branche est instauré conformément aux dispositions du code du travail et de la juridiction pénale de la Cour de cassation. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les parties s'engagent à effectuer dans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il est établi au début du mois de juillet de son dépôt et est conservé pour une durée indéterminée.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le champ d'application de cet article doit être l'ensemble du secteur tel que défini dans l'article 1er de la CCN, pour ce faire les parties s'engagent à l'extension.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 avr. 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 avr. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurité sociale et à la sécurisation des précaires professionnels prévoit différentes mesures qui renforcent le rôle central des partenaires sociaux dans la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de l'accord prévoit que chaque branche doit intervenir en partie par le biais d'un accord une commission paritaire pour la 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 communauté professionnelle de l'emploi et de la formation poneys le rôle de la branche, qui était jusqu'alors dédié à la coordination sociale et à la promotion de la formation.

Afin de développer et répondre à la mission sociale du dialogue social, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'avoir un rôle de conseil et de référence par l'intermédiaire syndicale.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de promouvoir que la branche soit davantage prise en compte sur les enjeux de prévisionnelle des emplois et compétences ; la mission de la branche de l'observatoire des métiers, le maintien dans l'emploi des seniors et l'insertion dans l'emploi des jeunes étant soutenus par l'alternance doivent être des priorités de la future CPNE.

Les représentants des employeurs, tout en partageant ces objectifs, rappellent que la branche ne peut se substituer aux partenaires sociaux de la branche qui composent.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avril 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 impact sur la convention collective
	Négociation/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 1er juillet de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juillet 2020

Au regard de l'évolution des services d'eau et d'assainissement, les partenaires 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 partenaires du présent accord considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les

filles et les hommes contribuent à l'égalité de l'accès à l'emploi et aux opportunités de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de même niveau de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

À partir des éléments de l'accord signé à l'article 5 ci-dessous, les partenaires sont convaincus de la nécessité, d'une part, de renforcer les efforts pour attirer plus d'hommes dans les métiers 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 participation de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de même niveau de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les partenaires reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à une priorité de la branche et pourra contribuer à la croissance sociale et économique 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 1er juillet de son dépôt.

Le présent accord crée l'ensemble des dispositions définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement en date du 12 avril 2000.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité pour 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 1er juillet de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Les partenaires s'engagent à effectuer dans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord et à la demande de son inscription 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 but de ce accord est d'effectuer 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 1er juillet 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 1er juillet 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 1er juillet de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Les partenaires 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 sondage sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers de la branche a été réalisé par l'observatoire pour les métiers en 2010. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en octobre 2018.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés dans les secteurs comparables.

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 étant de 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 dessous du niveau observé dans l'ensemble de l'économie (49 %) en l'absence de la partie de nos activités.

De plus, l'accès des femmes à la formation est moins étendu que pour les hommes (42 % contre 59 %) compte tenu de l'impact des activités de formation sur la sécurité.

Par ailleurs, les données relatives dans le cadre du diagnostic précédent sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers de la branche ont démontré que celle-ci souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « féminisation des métiers » de certains de ces métiers, alors que, de façon paradoxale, les perspectives 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 1er juillet de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

À l'issue 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 nourrir l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le tableau en annexe 1 énumère l'ensemble de ces items, classifiés selon les domaines suivants :

- Protéger de la mixité ;
- Renforcer l'attractivité ;
- Maternité ;
- Égalité salariale ;
- Évolution de carrière ;
- Au travail tout au long de la vie ;
- Autres domaines.

Pour donner un caractère concret aux actions décidées par la branche, les membres de la CPNPI ont souhaité que soit définis pour l'année, à l'occasion de la présentation du bilan social de la branche pour l'année N, les items à traiter prioritairement, parmi ceux visés dans le tableau en annexe.

Un suivi des données visées dans les items prioritaires, visés ci-dessus, sera effectué, à l'occasion de la présentation du bilan social de l'année N + 1.

Pour l'année 2020, les organisations syndicales représentatives de la branche ont convenu de choisir prioritairement les items du tableau en annexe 1, les suivants :

1. Égalité salariale : « s'engager à ce que le % d'augmentation du salaire moyen (hors EPV) des femmes ne soit pas inférieur à celui des hommes pour une même catégorie d'emploi et s'assurer de l'absence de discrimination en matière salariale à l'embauche et en cours de carrière » ;

2. Évolution de carrière : « assurer la continuité de la formation de la famille des salariés, ou de leur accès 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. Autre item : « apporter 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 1er juillet de son dépôt.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2020

Les partenaires signent ce document d'effectuer un bilan global du présent accord, au terme de la 4e et dernière année de sa mise en vigueur.

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

Annexe 1

(Tableau non reproduit, cité dans le même sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Chômage collectif.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0014.pdf

	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. Anséance de la main-d'œuvre

1.2.1. À l'embauche : le taux d'absence de femmes recrutées ne peut être inférieur au taux moyen 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 rémunérations liées à un risque de chômage commun entre les femmes et les hommes dans un délai de 4 mois.

2. Evolution de carrière (1)

Exclusion du motif d'absence en raison d'un congé maternité/aujourd'hui des prérequis d'augmentation salariale.

Pourcentage de salariées de retour de congé de maternité

Le taux moyen de salariées de retour de congé de maternité ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour, si des accords sont conclus au cours de la période présente. Il ne faut pas que 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 CFDT,

En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

Étant exposé :

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

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

Objectifs prioritaires : année 2020

- Égalité salariale, rémunération et égalité en cours de carrière
- 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						

Conditions de risque de l'activité à l'issue d'un congé parental

Il est rappelé qu'un certain pourcentage de salariées bénéficiant d'un congé parental d'éducation pratiquant sur les codifications de risque de l'activité, les perspectives d'évolution professionnelle et les besoins éventuels d'action de formation ou d'adaptation.

3. Accords de l'environnement et les conditions de travail pour tenir compte du genre

Le rapport annuel des délégués (RAD) doit attacher un « item » relatif à l'adaptation de l'environnement de travail améliorant les conditions de travail des femmes.

Une charte sera établie par la branche à destination des entreprises pour la prise en compte de ce nouvel item 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 renforcement 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 contenu de la sécurité sociale pour 2023 ;

Vu le décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant adoption de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de renforcement de la sécurité sociale pour 2023 ;

Vu la convention collective nationale du 12 juillet 2000, notamment des articles 7.2 et 8.3, et ses annexes n° 7 « Cession des 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 convention collective des métiers de l'avenant n° 7 à la convention collective nationale susvisée, la liste des métiers potentiellement exposés aux risques professionnels

Métiers particulièrement exposés aux reuqiss ergonomiques	Facteurs de rieeqss posernnoiesfs mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du cdoe du travail				
	Manutentions maleunels de caghers (art. R. 4541-2 du cdoe du travail)	Postures pénibles définies comme psinotis forcées des articulations	Vibrations ? mécaniques (art. R. 4441-1 du cdoe du travail)	Travail de niut (1 h et 24 h et 5 h) : 120 nuits/ an	Travail en équipes sesucsceis altannrtees : 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 sprout aux iernniveonts (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 bsa de la csftaiaiicsoln des métiers de l'avenant n° 7 à la ctvoeoinnn clcovietle nntialaoe susvisée, la ltsie des activités particulièrement exposées aux freacuts de rgiseus pforselonnsies mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du cdoe du traival est fixée cmome siut :

Activités particulièrement exposées aux rqiues ergonomiques	Facteurs de resiuqs pfsnoerneiloss mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du cdoe du travail				
	Manutentions menlueals de cragehs (art. R. 4541-2 du cdoe du travail)	Postures pénibles définies cmme pinisotos forcées des articulations	Vibrations ? mécaniques (art. R. 4441-1 du cdoe du travail)	Travail de niut (1 h etnre 24 h et 5 h) : 120 nuits/ an	Travail en équipes siseusccves anlenarttes : 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 ? sropupt ? aux ? ieinvrtotnnes (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 cmsiosomn anayt puor oebjt le sivui du présent arocccd au trtie des fctiemnnans oneutbs auprès du FIPU, celle-ci arua puor mossiins l'identification des aotincs msies en ?uvre au sien de la branche, la définition des iueatcrdns de suivi et l'analyse de lrues évolutions.

La cmsioimson se réunit sleon les binooses et au mnois 1 fios par an, elle est composée de représentants désignés par les ogintisnaoars slicadyens et ploeatnars sgeaitnaris de l'accord, et est co-présidée par un représentant eoeuymlpr et un représentant salarié.

Cette cismoiosmn purora recevoir, dnas le cdare d'un commun arocccd aevc les deux coprésidents, un apupi thqnicuee des extps de la comosimsin santé-sécurité de la FP2E. Elle rned cmtope du résultat du suivi, une fios 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, cnlocu puor une durée de cniq ans, enerrta en viguer dès sa signature.

Après stungraie par les pitraes du présent accord, la FP2E en dreemnada son etesioxnn au mtnsiire du travail, de la santé et des solidarités au puls trad dix juros après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux oantaniiosgrs scynedails représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du trviaal qui psoe cmome ctiiodonn à l'extension, la juitaiiscfotn à l'absence de csulae relavte aux entriesspes de mnios de 50 salariés, les pterias sinaeaitgrs n'ont pas ennetdu prévoir de siptlauton spécifique puor ces entreprises, considérant que le dspioiistf mis en pcale ne le jiistufe pas.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juin 2024

Après de premières dousinsicss lros de la réunion de la coimimsosn paatirrie pmnaeretne de négociation et d'interprétation des seeivrcs d'eau et d'assainissement, les prrateinaes scoiaux se snot rencontrés en vue d'examiner, en aolitcpiapn de l'article L. 4163-2-1 du cdoe du travail, la litse des métiers ou d'activités particulièrement exposés aux frectuas de rsuqies pnolefnsnerosis mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Les petiars srietiaagns rpplelnaet d'une part, que ces resiups

professionnels, dtis « eoqnmeiogurs », snot pireaeninlpcmt 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 tvaialr de niut ou en équipes ssviceuescs mentionnées à l'article R. 4441-1 du cdoe du travail.

Elles rleppanlt d'autre part, que les lsetis de métiers et d'activités définies ont puor ojebt de pmretrree aux esnterirpes adhérentes de bénéficier, en priorité, des fnnniaemctes

accordés par le fnods d'investissement dnas la prévention de l'usure pilfeeonrlsone (FIPU), rattaché à la ciosiomsm des adcceitns du taavirl et des mladaeis pessoneifennlros (CATMP), en vue, notamment, de snitueor lreus démarches de prévention des effes de l'exposition à ces ftrcuaes de rsiequs et lures acntois de formation, d'aménagement du poste de tvaialr 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

Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux anciens 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 Catégorie de l'astreinte

La valeur de la cotisation 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 Iotfinmroan des cotisations syndicales

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

Article 4 Exécution et prise d'effet du présent avenant

Après signature par les parties du présent avenant, le SPDE en déclenche son entrée en vigueur au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales.

Cette annexe entre en vigueur le 1er janvier de la présente année et l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 5 décembre 2005.

prévoient que la négociation annuelle oblige sur les salaires visés également à définir et programmer 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 enoncé les positions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues de porter une attention particulière aux groupes 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 sont ainsi revalorisés de + 5 % et ceux

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat professionnel des entreprises 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 enoncé les positions 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 PIRX	EVOLUTION DES MINIMA	DIFFÉRENTIEL
à la moyenne	de salariés	
(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 revaloriser le moins de la moitié des minima de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 3 de la convention collective de + 2 %, partant en conséquence sa valeur à 9,03 par période de 24 heures.

Article 1er

Avant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux 1

Signataires	
Patrons signataires	FP2E ; FDEI.
Syndicats signataires	IRCNET CDFT ; 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

de IV à VIII de + 3,3 %.

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

	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	Année 2001	1,6 %	Pour 2002	1,8 %	0,2 %
	Année 2002	2,1 %	Pour 2003	2,0 %	- 0,1 %
	Année 2003	1,6 %	Pour 2004	2,0 %	0,4 %
	Année 2004	1,9 %	Pour 2005	2,0 %	0,1 %
	Année 2005	1,6 %	Pour 2006	?	? 1,6 %
	Année 2006	1,5 %	Pour 2007	5 % (1)	3,5 %
GLOBAL		10,8 %		13,3 %	2,5 %

(1) Pour les groupes I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.

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

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

Les salaries globaux buts manuels au moins stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 4 de la convention collective sont désormais fixés aux vraies situations :

(En euros.)

La valeur de la convention collective stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 3,3 % et est désormais fixée à 9,33 % par période de 24 heures.

Article 3 - Égalité 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 examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par nature de salaires, les parties conviennent de rappeler aux entreprises de la branche qu'il leur appartient de régler pour elles-mêmes les écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Article 4 - Information des organisations syndicales

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

À l'issue de la période de réécriture du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé de réception à tous les organisations syndicales.

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

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en démissionne son exercice au ministre chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition prévu aux élections syndicales.

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

À l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les parties représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la pression de l'inflation, notamment les 3 derniers mois de 2007, soit 2,53 %, hors tabac, sur l'année 2007 :

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

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

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

Article 2 - Compensation de l'astreinte
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

Avenir n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entreprises 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 consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
2001	+ 1,6 %	2002	+ 1,8 %	+ 0,2 %
2002	+ 2,1 %	2003	+ 2 %	? 0,1 %
2003	+ 1,6 %	2004	+ 2 %	+ 0,4 %
2004	+ 1,9 %	2005	+ 2 %	+ 0,1 %
2005	+ 1,6 %	2006	?	? 1,6 %
2006	+ 1,5 %	2007	+ 5 % (*)	+ 3,5 %

2007	+ 2,53 %	2008	+ 2,53 %	0
Global	+ 13,6 %	Global	+ 16,1 %	+ 2,5 %

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

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 16 mai 2008

Les salaries gulaux buts miminax alnunes stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 6 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs sténavies :

(En euros.)

GROUPES	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 mainlie de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est

Avenant Salaires n° 10 du 9 septembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération patronale des entreprises de l'eau (FP2E),
Syndicats signataires	La CFDT Itcen ; 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 portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, les parties concernées ont appris aux entreprises de la branche qu'il leur a été proposé de corriger la situation et 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 déclenche son entrée en vigueur chargé du 1er octobre au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cette annexe entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Ensuite exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les parties prenantes des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de d'août à octobre en décembre 2008, soit + 1 %.

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

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

ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
Année	%	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 bruts minimums stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 8 de la convention collective sont 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 cicoeltive 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 nuiavx de ceoimtspnaon de l'astreinte en vuuiger dnas les différentes sociétés de la FP2E et de luer psiotnonenimet par rorpat 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 etenra en vgueir le lneediman de la pltiocbuian de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

(En pourcentage.)

Évolution des prix à la cnotmosioman (hors tabac)		Évolution des minima de siraels		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 eentra en vgueir 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 cllctevioe snot désormais fixés aux vureals seivantus :

(En euros.)

Groupe	salaire
I	17 304
II	17 933

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 priaes cinvnenenot de reappelr aux etnerpersis de la bahnce qu'il luer aetiarmppt de cgerrior preeesoimsvnrgt les écarts constatés dnas le card 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 riaottcaifiu 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 oonsaangtiris 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 dneraedma son eotnseinx 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 avoir endnetu les pnoootporiss 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.)

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 pcbioituln de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

La vulaer de la cmnspiotaeon mnlmiae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la civnntoeon cllvcetioe 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 avenir entrera en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

Après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, les parties concernées ont proposé aux représentants de la branche qu'il leur appartenait de coécrire les écart constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Le comité de pilotage préparatoire de l'observatoire des métiers de la branche est chargé de définir les mesures à proposer à la commission scolaire en s'appuyant sur les éléments du bilan social de la branche pour 2009 et sur une étude complémentaire confiée au bureau BPI.

Avenir n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Signataires	
Patrons signataires	La FP2E ; La FDEI,
Syndicats signataires	La CFDT Interco ; La CGT-FO ; La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La CFE-CGC,

Cet avenir entrera en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante de l'arrêté d'extension.

Article 4 - Information des organisations syndicales
Cet avenir entrera en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

A l'issue de la période de réflexion du présent avenir, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec avis de réception à tous les organisations syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenir
Cet avenir entrera en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2010

Après examen par les parties du présent avenir, la FP2E en détermine son échéance au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenir entrera en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante 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 rapport sur l'activité sociale de la branche, et après avoir entendu les positions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2010, soit + 1,69 % et de l'engagement pris d'une progression de + 5 % sur 3 ans (au troisième trimestre 2009, 2010 et 2011) par la FP2E :

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

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

Évolution des prix à la consommation		Évolution des minima de sécurité		Différentiel
Année	%	Année	%	%
2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
2002	+ 2,1	2003	+ 2	? 0,1
2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
2005	+ 1,6	2006	-	? 1,6
2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
2010	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
Cumulé	+ 17,6	Cumulé	+ 25,9 (**)	+ 8,3

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

(**) Le cumul de 25,9 % ne concerne que les groupes I à III.

Article 1er - Salaires minimaux

Cet avenir entrera en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

Les salaires globaux buts minimaux sont fixés à l'article 1 de l'avenant n° 11 de la convention collective pour l'année suivante :

(En euros.)

Groupe	Salaires minimaux annuels
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 avenir entrera en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

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

période de 24 heures.

Article 3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet aenanvt eetrnra en vueiugr le lineaedmn de la pbiciouatln de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

L'observatoire pperoicstf des métiers mis en pcale début 2009 a cndoit une étude sur les métiers de l'eau et luer évolution, prnatot sur :

? la crotapigrahe des métiers de la bhnrace ;
? un prioritat satttuisqie des effctifs par métiers, par âge et par sxee ;
? l'analyse qaavtitliue des évolutions des métiers sensibles.

Les résultats de ctete première étude ont été validés par la cmsmoiison slicaoc piarirate de bacnrhe en 2010, qui a souhaité élargir le cmahp de l'étude à des données ralevites à l'égalité pnoosinrllesfee homme/femme au sien des epinetrrses de la bnachre comme l'embauche, la rémunération, la carrière, la formation, la mobilité porfsosnleiene ou l'accès aux différents métiers.

Sur la bsaе de l'analyse de ces données puor 2009 et 2010, qui snoert dsleipoibns en srpreetme 2011, anisi que des données ceoutnens dnas le rpopart sur l'activité socilae de la bcharne 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 CTFC ; La CDFT Interco,

2010, qui a été suoims à la CPSB du 7 airvl 2011, et qui fgrue en axnnee du présent avenant, la ciosmsmin saoclie poeporsra des mreuses vnaist à la réduction des écarts constatés, au nieau des erterienpss de la branche.

Article 4 - Information des organisations syndicales

Cet avnaent eetrnra en veguuir le leindeamn de la pocitualibn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

A l'issue de la période de rctfoijiatan du présent avenant, une cipoe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à toetus les ooaingsrnats syndicales.

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

Cet aeannvt eternta en vueiugr le lnaideemn de la pltobciuan de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2011

Après sgnrtuaie par les pirates du présent avenant, la FP2E en dedmanera son eesnxotn au msritnie chargé du taaivrl au puls trad 10 juors après l'expiration du délai d'opposition oeuvrt aux otinnaorgaiss sacledyins représentatives.

Cet aannvet erenrt'a en veiugr le ldaeneimn de la pliabuotcn de l'arrêté d'extension.

Cet ananvet eternta en vugeir le lemmeadn de la piboaiclun 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 roapprt sur l'activité économique de la branche, et après avoir ednentu les porniopistos des oniisgrataon sidnlaceys représentatives, les patiers snot convenues, cptome tneu de la peigorssorn de l'inflation sur 12 mios de dtae à dtae en décembre 2011, siot + 2,40 % et de l'engagement pirs d'une poserosgrin de + 5 % sur 3 ans (au titre de 2009, 2010 et 2011) par la FP2E, les gepours I à VIII iuclns snot revalorisés de + 3,90 % (1,5 + 2,4 %).

Le talebau méthodologique a été complété et se présente désormais comme siut :

	Évolution des prix à la catonooismmn (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Differentiel
	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 : puor les gouerps de I à III et + 3,3 % puor les aeturs groupes.

(**) Le cmuul de 30,8 % ne ceornnce que les gureops I à III.

sevnatuis :

Article 1er - Salaires minimaux

Cet aanevt errenta en vugeir le ldeamenin de la poculbitain de l'arrêté d'extension.

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012

Les sarielas gobaulx brtus mumainix alnneus stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 12 de la cnonetovn cvcitlolee snot désormais fixés, au présent aenanvt n° 13, aux vluears

Groupe	Salaire minimum aennul
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 anenvat errneta en vuuiger le lamdeinen de la ptbuaiclon de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012

La vealur de la ctonpsomiaen minilame de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la cteinovnon cotelicive 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 avnaent enrtera en vgueir le Inedimean de la pluboacitin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012

Lors de la réunion de la cmioismson scoilae ptraraiie de bcahrne du 3 nervombe 2011, le rroappt fainl de l'étude confié par l'observatoire pcoerisptf des métiers de la bcarnhe au cniebat Brnared Brunles, colnustant sur l'égalité posonernsliflee

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 CDFT Ietcnro ; La CGT ; La CGT-FO ; La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La FEDA CFE-CGC,

	Évolution des prix à la conmmaostoin (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Défferentiel
	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 : puor les guepros I à III et + 3,3 % puor les aeruts groupes.

(**) Le cumul de 33,4 % ne coencnre que les guopeprs I à III.

hommes/femmes, a été présenté aux mmebres de la coimimsosn qui l'on approuvé.

Les données ctnnoeues dnas ce rrpaot d'étude et reavetils à l'année 2010 ont prmies de ctnseoatr que les écarts en matière de rémunération d'accès à la ftraoimon et de pmooootir étaient minimes. Luer évolution dnas les années à veinr frea l'objet d'un siivi de la commission.

Article 4 - Information des organisations syndicales
Cet avneat eetrrna en vueguir le ladmnieen de la pboaticliun de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012

A l'issue de la période de rficioatitan du présent avenant, une cpoie de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc aivs réception à toteus les oasgiinratons syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant
Cet aneavnt enrtra en vgieuur le leinmaden de la poaclubtin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2012

Après sitaurgne par les priates du présent avenant, la FP2E en dmendaera son eonsetixn au mrniiste chargé du tavrial au puls trad 10 juors après l'expiration du délai d'opposition ouevrt aux otrainagosnis sdelnciyas représentatives.

Cet aennavnt enrtra en vuegiur le Ideeinman de la puciabtioln de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rroppat sur l'activité économique de la branche, et après avoir ennedtu les popoirtnsios des oniraatoisngs seyclidnas représentatives, les peirats snot convenues, cmptoe tneu de la proosrisegn de l'inflation sur 24 mois, hros tabac, de dtae à dtae en décembre 2012 de + 1,2 %, et en décembre 2013 de + 0,6 %, de roeseiralvr les goerpus I à VIII inculs de + 2,20 %.
Le taelbau méthodologique a été complété et se présente désormais comme siut :

Les slraeias galubox bruts miniuamx alunnes stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 13 de la ctveiononn coecllvite snot désormais fixés, au présent annvaet n° 14, aux vuearls svitnaeus :

(En euros.)

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

Par ailleurs, la FP2E s'engage à débuter avnat la fin du mios de jnaevir 2015 la négociation rtvraiele à la raoovleitarsin de ces sarielas mniiuamx au ttire de l'année 2014, sur la bsae de la pgrssion de l'inflation sur 12 mios de dtae à dtae en décembre 2014.

Article 2 - Compensation de l'astreinte
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

La vaelr de la coapmsoietnn minimlae 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 covnnioetn colvtlecie 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 cimomison slaicoe paaitirre de brhance du 7 mai 2014, le balin saocil de la bncrhae puor 2013 a été examiné par la commission, anisi que le rrapport fainl de l'étude confiée par l'observatoire prsioptecf des métiers de la bcrahne au cinbaet Quadart études.

Les données coutnnees dnas ces ratporps ont pemirs de ctaoosetr que les écarts en matière de rémunération étaient mmeniis et en réduction par rporpat 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 riatiftocain du présent avenant, une coipe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc aivs de réception à teouts les oaioristgnans syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Après saugrnte par les ptreais du présent avenant, la FP2E en dmredneaa son eioesxtnn au mitsinre chargé du taraivl au puls trad 10 juors après l'expiration du délai d'opposition oevrut aux oaraniotignss snayledcis représentatives.

Cet aenvant errtnea en vieuugr le lideemann de la pitboacuilen de l'arrêté d'extension.

Étant exposé :

Les représentants erlmyoueps des epnerrteiss de la FP2E et de la FEDI ont présenté le blain scaiol de la bnhcare et échangé sur la satituion économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hros tabac, de dtae à date, a progressé de + 0,62 % en décembre 2016. Après aoivr échangé lors des réunions de négociation des 22 février, 4 mai et 21 juin, les représentants eeuymrlpos des eiptreesrs de la FP2E, de la FEDI et les osnoiatganirs sayidecnls représentatives snot cuvnneos du présent aavennt prévoyant d'une prat une reolaosavirtn des gruopeos I à VIII inclus, à huauet de + 1,00 % aevc effet rétroactif au 1er jnai 2017, d'autre prat l'intégration de l'augmentation de 0,60 % prévue en 2016 par décision unilatérale des représentants employeurs, puor l'établissement des nauueovx siaerlas minmuai de 2017. De plus, ils ont conenu de procéder à un réajustement spécifique de l'indemnité citospmrecnac d'astreinte.

Le tebalau méthodologique a été complété et se présente désormais comme siut :

	Évolution des pirs à la ctoomsminaon (hors tabac)	Évolution des miimna de salaires	Differentiel
Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %
Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %
Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %
Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %
Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	0
Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)
Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %
Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %
Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %
Année 2010	+ 1,69 %	En 2011	+ 3,69 %
Année 2011	+ 2,40 %	En 2012	+ 3,90 %
Année 2012	+ 1,20 %	En 2013	0
Année 2013	+ 0,6 %	En 2014	+ 2,2 %
Année 2014	+ 0,00 %	En 2015	+ 0,00 %
Année 2015	+ 0,18 %	En 2016	+ 0,60 %
Année 2016	+ 0,62 %	En 2017	+ 1,00 %

Global	+ 23,6 %	+ 35,7 % (**)	+ 12,1
(*) En 2007 : puor les gopreus de I à III et + 3,3 % puor 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 slaiers gaolubx bturs mainiumx alenuns stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 14 de la ctnioenovn cclvetoie snot désormais fixés, au présent annevat 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 csmatoepion mnimilae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 14 de la cnovitoen ctcilveloe est revalorisée de 18,2 % et est désormais fixée, au présent aeavnt n° 15, à 13 ? 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 1 janv. 2017

Lors de la réunion de la csiiomomn sciaole parrtaiie de bchanre du 21 juin 2017, le balin social de la bacrnhe puor 2016 a été examiné par la commission.

Les données cteoeuns 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 cipe 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 eonxesitn au mnitrise chargé du travail, au puls trad 10 jruos après l'expiration du délai d'opposition oveurt aux onotisariagns snedaycils représentatives.

Cet anavent erntra en vigueur le laimedenn de la plitaoucnn de l'arrêté d'extension.

Les représentants eomlpurys 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 avoir échangé lors des réunions de négociation des 31 jvenair et 23 mai 2019, les représentants elpeyuomrs des eepesrtnirs de la FP2E, de la FEDI et les ognonistriaas scledynias représentatives snot cnunoevs du présent ananvet prévoyant, d'une part, une raiotoarelvsn des geprous I à VIII inclus, ainsi que de la csoeoanmtipn d'astreinte à hteuuar de + 1,60 % aevc eefft rétroactif au 1er jeavir 2019, d'autre part, l'intégration de l'augmentation de 1,1 % prévue en 2018 par décision unilatérale des représentants employeurs, puor l'établissement des nueauovx seraials mmniaux de 2019.

Le tlaabu méthodologique a été complété et se présente désormais cmmoe siut :

(En pourcentages.)

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 :

Évolution des pirs à la consommation (hors tabac)		Évolution des mmnia de salaires			
Années	Cumul	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 sriaales gubalox butrs mnumiaax anluens stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 14 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

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

Article 2 - Compensation de l'astreinte

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La valeur de la compensation pour 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 CFDT,

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2021

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de bacalutre du 23 mai 2019, le bilan social de la branche pour 2018 a été examiné par la commission.

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

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

Article 4 - Information des organisations syndicales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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 de 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 déclenche 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 entraîne en vertu de la loi du 1er janvier de l'arrêté d'extension.

Étant exposé :

Les représentants employeurs 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 des organisations syndicales de la FP2E, de la FEDI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une évolution des salaires I à VIII dans les entreprises de la convention collective d'astreinte à hauteur de + 1,20 %.

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

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

2008	+1,00 %	14,69 %	2009	+2,00 %	18,63 %
2009	+0,83 %	15,64 %	2010	+2,33 %	21,39 %
2010	+1,69 %	17,59 %	2011	+3,69 %	25,87 %
2011	+2,40 %	20,42 %	2012	+3,90 %	30,78 %
2012	+1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	+0,60 %	22,59 %	2014	+2,20 %	33,66 %
2014	0 %	22,59 %	2015	0 %	33,66 %
2015	+0,18 %	22,81 %	2016	+0,60 %	34,46 %
2016	+0,62 %	23,58 %	2017	+1,00 %	35,80 %
2017	+1,10 %	24,93 %	2018	+1,10 %	37,30 %
2018	+1,40 %	26,68 %	2019	+1,60 %	39,50 %
2019	+1,20 %	28,20 %	2020	+1,20 %	41,17 % (**)

Différentiel??12,97 points

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

(**) Le cumul de 41,17 % ne concerne que les groupes I à III.

Article 1er - Salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les seilles gulaobx bturs mumiainx aluenns stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 18 de la coovintnen ciloltvece snot désormais fixés aux vreals 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 vuela de la ciaspnetmon mlmniae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 15 de la cnetovinon ccoleivle 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

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2001	+ 1,60 %	1,60 %	2002	+ 1,80 %	1,80 %
2002	+ 2,10 %	3,73 %	2003	+ 2,00 %	3,84 %
2003	+ 1,60 %	5,39 %	2004	+ 2,00 %	5,91 %
2004	+ 1,90 %	7,40 %	2005	+ 2,00 %	8,03 %

2005	+ 1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %
2006	+ 1,50 %	10,75 %	2007	+ 5 %[1]	13,43 %
2007	+ 2,53 %	13,55 %	2008	+ 2,53 %	16,30 %
2008	+ 1,00 %	14,69 %	2009	+ 2,00 %	18,63 %
2009	+ 0,83 %	15,64 %	2010	+ 2,33 %	21,39 %
2010	+ 1,69 %	17,59 %	2011	+ 3,69 %	25,87 %
2011	+ 2,40 %	20,42 %	2012	+ 3,90 %	30,78 %
2012	+ 1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	+ 0,60 %	22,59 %	2014	+ 2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	+ 0,18 %	22,81 %	2016	+ 0,60 %	34,46 %
2016	+ 0,62 %	23,58 %	2017	+ 1,00 %	35,80 %
2017	+ 1,10 %	24,93 %	2018	+ 1,10 %	37,30 %
2018	+ 1,40 %	26,68 %	2019	+ 1,60 %	39,50 %
2019	+ 1,20 %	28,20 %	2020	+ 1,20 %	41,17 %
2020	? 0,30 %	27,82 %	2021	+ 0,80 %	42,30 %[2]

Différentiel 14,48 points

[1] En 2007 : puor les guroeps de I à III et + 3,3 % puor les artues groupes.

[2] Le cmuul de 42,30 % ne ccornnee que les guerops I à III.

Il a été cvonenu :

Article 1er - Salaires minimaux

Les dtpiiososnis des alcriets 1er et 2 s'appliqueront à l'ensemble des eitnrpeses de la branche, aevc un eefft au 1er jaenvir 2021.

En vigueur étendu en date du 17 mars 2022

Les saearlis gluaobx burts miauinmx anlleus stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 19 de la critonevon ctcvloelie snot désormais fixés aux vluraes sneauvtis :

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 dspinooitsis des atcrlies 1er et 2 s'appliqueront à l'ensemble des eernriettss de la branche, aevc un effet au 1er jaivenir 2021.

En vigueur étendu en date du 17 mars 2022

La vealur de la ciosopteamnn mlniimae de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 19 de la continoevn cvcelitole est désormais fixée à 13,62 euors 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

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,

Lors de la réunion de la CPNPI du 30 juin 2021, le bialn siaocl de la bcarhne puor 2020 a été examiné par la commission.

Ce balin fiat apparaître un sliaare myeon des fmmees supérieur de 3,97 % à celui des hommes.

Par ailleurs, un arcocd de brcanhe a été signé le 18 mai 2020 retraif à l'égalité peoesinflnlosre ernte les femems 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 riiaicatofn du présent avenant, une cipoe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à toetus les ogirnsitaanos syndicales.

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

En vigueur étendu en date du 17 mars 2022

Le présent aneanvt eenrrta en vgueur le lmedinean de la pouaticbiln de l'arrêté d'extension.

Les dtonpoiissis des acreitls 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des erintpeesrs de la branche, aevc un eefft au 1er javenir 2021.

Après stngruiae par les piraets du présent avenant, la FP2E en ddremanea son eetoisxnn au mtnrisie chargé du travail, au puls trad dix juros après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux orosintgaas sidalyecns représentatives.

En vrteu de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiarval qui psoe cmmoe cnoitodn à l'extension, la jousiticfaits à l'absence de caslue ritavele aux erisepters de minos de 50 salariés, les peartis siganiters n'ont pas edntenu prévoir de stopliuan spécifique puor ces entreprises, considérant que le doitspisf mis en pcale ne le jtisfuie pas.

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Étant exposé :

Les représentants epurloyems des eresiprtnes de la FP2E et de la FEDI ont échangé sur la soittaiun économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hros tabac, de dtae à date, a progressé de + 2,8 % en décembre 2021. Après aiov r échangé lors des réunions de négociation des 3 février, 31 mras et 6 mai 2022, les représentants ermpueylos des eneeiptsrrs de la FP2E, de la FEDI et les osantioagnirs selcaniyds représentatives snot cnvueons du présent aennavt prévoyant une rietsavaaoilrn des geopurs I à VIII iulncs et de la cmtsoepnaion d'astreinte à

Évolution des pirs à la csimamooottt (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 grpeous 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 saeivnnts :

(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 rtaioictian du présent avenir, une cpioe de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à ttoeus les oaniniroatssgs syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenir
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent anevnat erenrt a en vgieur le lneelimadn de la pbitaciolun de l'arrêté d'extension.

Les dsoipisinots des aectlirs 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des eretprsneis de la branche, aevc un efekt au 1er jievnar 2022.

Après saingurte par les preatis du présent avenir, la FP2E en dreadmena son etxeionsn au msiintre chargé du travail, au puls trad dix jrous après l'expiration du délai d'opposition oevrut aux oosgnatnirias slcadyiens représentatives.

En vetrü de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiraavl qui psoe cmome conitdion à l'extension, la jtuofcstiin à l'absence de cusale rvtliae aux estnpières de mions de 50 salariés, les pitreas setraniags n'ont pas eednntu prévoir de suoittlpin spécifique puor ces entreprises, considérant que le dsitiposf

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 CFDT,

En vigueur étendu en date du 21 mai 2023

Étant exposé :

Les représentants 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 + 5,9 % en décembre 2022. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 19 octobre 2022, 16 novembre 2022, 21 décembre 2022 et 14 février 2023 les représentants des entreprises de la FP2E, de la FEDI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une revalorisation des groupes I à VIII dans les secteurs et de la construction d'astreinte à hauteur de + 5,9 %.

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

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2001	1,60 %	1,60 %	2002	1,80 %	1,80 %
2002	2,10 %	3,73 %	2003	2 %	3,84 %
2003	1,60 %	5,39 %	2004	2 %	5,91 %
2004	1,90 %	7,40 %	2005	2 %	8,03 %
2005	1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %
2006	1,50 %	10,75 %	2007	5 %	13,43 %
2007	2,53 %	13,55 %	2008	2,53 %	16,30 %
2008	1 %	14,69 %	2009	2 %	18,63 %
2009	0,83 %	15,64 %	2010	2,33 %	21,39 %
2010	1,69 %	17,59 %	2011	3,69 %	25,87 %
2011	2,40 %	20,42 %	2012	3,90 %	30,78 %
2012	1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	0,60 %	22,59 %	2014	2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	0,18 %	22,81 %	2016	0,60 %	34,46 %
2016	0,62 %	23,58 %	2017	1,00 %	35,80 %
2017	1,10 %	24,93 %	2018	1,10 %	37,30 %
2018	1,40 %	26,68 %	2019	1,60 %	39,50 %
2019	1,20 %	28,20 %	2020	1,20 %	41,17 %
2020	? 0,30 %	27,82 %	2021	0,80 %	42,30 %
2021	2,80 %	31,40 %	2022	2,80 %	46,28 %
2022	5,90 %	39,15 %	2023	5,90 %	54,91 % [2]

Différentiel 15,76 points

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

[2] Le cumul de 54,91 % ne concerne que les groupes I à III.

Il a été convenu :

Article 1er - Salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salaries sont fixés aux valeurs suivantes :
1er de l'avenant n° 21 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe I	22 082
Groupe II	22 886
Groupe III	24 395
Groupe IV	25 507
Groupe V	29 884
Groupe VI	38 916
Groupe VII	53 280

Groupe VIII

63 013

Article 2 - Compensation de l'astreinte
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La valeur de la prime de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 21 de la convention collective est désormais fixée à 14,83 euros par période de 24 heures.

Article 3 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)
En vigueur étendu en date du 21 mai 2023

Lors de la réunion de la CNPPI du 19 octobre 2022, le bilan social de la branche pour 2021 a été examiné par la commission.

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

Par ailleurs, un arocccd de banhcre a été signé le 18 mai 2020
rliteaf à l'égalité pnsolnirfeloee 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 rtiaocatifin du présent avenant, une
cpoie de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en
recommandé aevc accusé réception à teutos les oaanntrorgisis
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 :

pbcauiiton de l'arrêté d'extension.

Les ditsnoipisos des acleets 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront
à l'ensemble des estpneirrs de la branche, aevc un efet au 1er
janievr 2023.

Après siruangan par les peirtas du présent avenant, la FP2E en
dheeamrda son enxisoten au msinirte chargé du travail, au puls
trad dix juors après l'expiration du délai d'opposition oervut aux
ontinagoriass snydcaies représentatives.

En vtreu de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiaravl qui psoe
cmmoe ciniodtn à l'extension, la jsuatfitcioin à l'absence de
cslaue riletvae aux empireertss de mnois de 50 salariés, les
parties sreniagtias n'ont pas enndetu prévoir de sptotluain
spécifique puor ces entreprises, considérant que le dpsiitosif
mis en place ne le jtifsue pas.

Les représentants eeyromlups des eprietresns de la FP2E et de la
FEDI ont échangé sur la saottuii 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 avoir échangé
lros des réunions de négociation des 3 jveainr et 28 mras 2025,
les représentants euoeprrmyls des epiresetnrs de la FP2E, de la
FEDI et les oaisognitrs selniadycs représentatives snot
cunvenos du présent avenant prévoyant d'une prat une
raletrsaiiouvon des gruopeos I à VIII ilnucs et de la citospmaonen
d'astreinte à haeutur 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 taaebtu méthodologique a été complété et se présente
désormais cmmoe siut :

Évolution des prix 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]

Défierentiel : 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 conrnce que les gpeours I à III. ?

Il a été cvnenou :

Article 1er - Salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Les seliaars gluabox btrus mminaiux anlneus stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 22 de la coetvnonin ccevitolle snot désormais fixés aux veluras setnaiuvs :

(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 vuealr de la comespaniton mnaiimle de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 22 de la cnevttoonin clvioletce 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 scoial

de la bncrhae puor 2023 a été examiné par la commission.

Ce balin fiat apparaître un silarae meyon des fmeems supérieur en hussae de 4,5 % cornte une hsuase de 3,4 % puor les hommes.

Par ailleurs, un acrocd de bhcarne a été signé le 18 mai 2020 rlaitef à l'égalité ponnsesoflirele enrte les femmes et les hommes, puor 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 rfttoaiciain du présent avenant, une cpoie de celui-ci srea envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé aevc accusé réception à teuots les orgnnsoaiiits syndicales.

Article 5 - Extension et prise d'effet du présent avenant
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Le présent aenavnt ernetra en vguueir le ledienman de la pbtailloucn de l'arrêté d'extension.

Les dtnsosiopiis des atcrelis 1er et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des erseinrteps de la branche, aevc un eefft au 1er jneaivr 2025.

Après saigutrne par les pterias du présent avenant, la FP2e en ddmernaea son etnisoxen au mntriise chargé du travail, au puls trad dix jruos après l'expiration du délai d'opposition oruevt aux ornatoagiisns seiclydans représentatives.

En vretu de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du taarivl qui psoe comme ciiodtonn à l'extension, la jiusicoiftatn à l'absence de csuale rlitvae aux eesnriipets de mnios de 50 salariés, les patiers sgnieaaitrs n'ont pas endnetu prévoir de siaupoltin spécifique puor ces entreprises, considérant que le dstsipoif mis en palce ne le jsifitue pas.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 28 décembre 2000

En vigueur étendu en date du 28 déc. 2000

Arrêté 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les établissements et tous les salariés couverts dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, les documents de aide collective, complétée par quelques annexes, à l'exclusion :

- du terme : "TOM" figurant au premier alinéa de l'article 1er ;
- des termes : "une même situation" et "fournit à l'article 4.4" ;
- des deux dernières alinéas de l'article 5.3.5 ;
- des termes : "sur présentation du volet correspondant de leur certificat de maternité" figurant au quatrième alinéa de l'article 7.1.1 ;
- du mot : "établissements" figurant au premier alinéa de l'article 8.2.1.1 ;
- des termes : "sur l'initiative de la partie la plus importante" figurant à l'article 8.2.3 ;
- des mots : "tout 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 établissements du secteur 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 conditions d'application 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. 212-3-1 du code du travail, dans la mesure où il résulte que le contrat de travail doit préciser si le poste de travail est au nom de ceux présentant des risques pour la santé ou la sécurité des salariés.

L'article 2.2.4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1-1 du code du travail, les contrats à durée déterminée d'usage et les contrats saisonniers relevant du droit commun des contrats à durée déterminée.

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 les recours à la maladie 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 prévention des échecs 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 d'application accordées au salarié à la réduction du délai de prévention 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 certaines 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 normale d'exploitation d'abordée 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 temps partiel des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de maternité 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 suos réserve que les ctinonidos de cneanghmet des carnlardees individualisés, les modalités de décompte de la durée du tawai de cuqahe salarié concerné asni que la prsie en ctpmoe et les ciidotnns de rémunération des périodes de la mdoutaioln pdneant leleelusqs les salariés ont été asbetns soenit définies par un accrod complémentaire de banrhce ou d'entreprise conformément à l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

L'article 5.3.4 est étendu suos réserve de l'application du peiermr alinéa de l'article L. 212-4-1 et de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le deeinrr alinéa de l'article 5.3.6.2 est étendu suos 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 :

- suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 III du cdoe du tviaral qui n'autorise la cicluosnn de cniownents de frftioas en juors qu'avec des cdaers dnot la durée du tiaavr ne puet être prédéterminée du fiat de la nrtuae des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer emolpi du tmpes ;

- suos réserve que les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les modalités de prise des journées et demi-journées de repos, les cniitondos de contrôle de l'application des cvniteoonns de forfait, les modalités de suivii de l'organisation du tvraail et de l'amplitude des journées d'activité et les modalités concrètes d'application du reops hbdiaoremde prévues à l'article L. 212-15-3 III du cdoe du tivraal seonit définies par un aorcccd complémentaire de bcnhrae ou d'entreprise.

Le deuxième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du tviaral qui aliissme à 1 mios de tawai efiftcef les périodes équivalentes à 4 semneais ou 24 jruos de taraivl et de l'article L. 223-2 qui prévoit un décompte des congés en jrous ouvrables.

Le troisième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-2 du cdoe du travail, qui abutrite 2 jruos et dmei oruvealbs de congés payés par mios de tviaral qllue que siot la durée du tarvail des salariés.

Le quatrième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-8, alinéa 2, du cdoe du trviaal qui prévoit l'attribution d'un congé de 12 juors oelvarubs contnus cipmors etnre 2 jours de ropes hebdomadaire.

Le cinquième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu suos 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 suos réserve de l'application du pmereir alinéa de l'article L. 122-20-1 du cdoe du travail.

L'article 6.2.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de l'accord nataniol inertsooeeinsrnfpl du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jeainvr 1978 et de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nobrevme 1999 rliavtee au pctae cvil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 est abalpiplce aux ptenaaerris liés par un pcate civil de solidarité.

L'article 6.2.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du travail.

L'article 6.2.4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-32-16, alinéa 1, du cdoe du travail.

L'article 7.1.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le pinot a de l'article 7.2.1 est étendu suos réserve de l'application des aeirctls L. 122-14 et saituvns du cdoe du traavil reitlafs à la procédure de licenciement.

La deuxième pasrhe de l'article 8.1.2.1 est étendue suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 412-16 du cdoe du travail.

L'article 8.2.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 422-5 du cdoe du tivaral dquel il résulte que les délégués du pronesnel aernsust cemnonojtniet aevc le cehf d'entreprise le fonnnceoemntit de tuoets les iuionttsnis sleaocis de l'établissement en l'absence de comité d'entreprise.

Le deuxième alinéa de l'article 8.2.3.2 est étendu suos 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 suos réserve de l'application des ditonoipssis combinées des aercitls L. 236-10 et L. 434-10 du cdoe du travail.

L'article 9.2.3 est étendu :

- suos réserve que, conformément aux dopsitsnios de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, un arcocd complémentaire de bcnarhe ou d'entreprise prévoie les condniotis dnas leqlsleus le développement des compétences des salariés s'organise puor ptaire hros du teps de tavidal étant précisé que les fmnroaitos corntenpeadrsos dnoivet être usiblteilas à l'initiative du salarié ou rvcioeer son acorcd écrit ;

- snas préjudice des dpisiotnsois éventuelles de l'accord noatianl ifrepnnoeeiontsrsl mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2.

L'article 12.2 est étendu suos réserve du lbrie eecxrice du dorit de grève tel qu'il résulte de l'interprétation jpsreellnuiitrde de la portée de ce droit.

L'article 13.4 est étendu suos réserve de l'application du pmereir alinéa de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Alctire 2

L'extension des eteffs et snaiotncs de la cvinnooetn covilclete susvisée complétée par qrutae aeennxns est fiate à dtaer de la ptucaolibn du présent arrêté puor la durée rtnesat à curoir et aux cdtiionnos prévues par ldiate convention.

ARRETE du 21 juin 2002

En vigueur en date du 21 juin 2002

Ailtre 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eeorplyums et tuos les salariés cmopris dnas le champ d'application de la cniotvenon coievtcle nlinaatoe des einerrptses de srieevs d'eau et d'assainissement du 12 arivl 2000, les dontpsisiois de l'avenant n° 1 du 18 décembre 2001 à la cioentvnon cclvtloeie naalnotie susvisée.

Ailrcte 2

L'extension des eeffts et sancniots de l'avenant susvisé est fiate à

ARRETE du 8 octobre 2003

En vigueur en date du 8 oct. 2003

Alctire 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eeolmyrups et tuos les salariés cpiomrs dnas le cahmp d'application de la coenitonvn citvoellce nnotialae des etiprresens des scrievs d'eau et d'assainissement du 12 arivl 2000, les dipoonitssis de l'avenant n° 2 du 12 février 2003 à la cotinovenn cievotlele susvisée.

Alctire 2

L'extension des efftes et snitancos de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 6 septembre 2004

En vigueur en date du 16 sept. 2004

Aitlre 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eporelmuys et tuos les salariés coimpris dnas le camhp d'application de la civtenonon clevoicte noaaitnle des eprnterseis de svircees d'eau et d'assainissement du 12 avr 2000, les dipooosinsts de l'avenant n° 3 du 3 mai 2004 à la ctoivennon ciocltelue susvisée.

Aitcrle 2

L'extension des eteffs et sntonacis de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 3 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005

Atclrie 1er

Acrilte 3

Le deuictrer des rnetialos du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oceiffl de la République française.

Fiat à Paris, le 28 décembre 2000.

dater de la potlibiaun du présent arrêté puor la durée rtsneat à cuorir et aux ctiinodons prévues par ledit avenant.

Alicrte 3

Le dcuictrer des ralinotes du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oeciiffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blteiuln officiel du ministère, fscuilace cvitnoennos ceovilcelts n° 2002/4 en dtae du 22 février 2002, dsblionpe à la Dtieicrn des Jranouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

dater de la piaucobtlin du présent arrêté puor la durée rnatset à coriur et aux ctniodnios prévues par liedt avenant.

Artclie 3

Le dtuecreir des rilntaeos du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oifcifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biluletn ofecifil du ministère, faclucse cvtonenonis cieecvlots n° 2003/11, dbopisilne à la Dctriieon des Juounrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

dtaer de la pabutloicin du présent arrêté puor la durée rnsteat à cruior et aux cnoitndos prévues par leidt avenant.

Actlire 3

Le dueitercr des roalnteis du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oiffcial de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btuielln oiffceil du ministère, fcasilcue cenonitvnos coiecvlls n° 2004/23, dpsinolbie à la Dicertoin des Juronuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les epyruelmos et tuos les salariés cmpiors dnas le camhp d'application de la ceotnovinn ccillvetoe nniloaate des enersptries des sveceirs d'eau et d'assainissement du 12 avr 2000, les dsintioisops de l'accord du 14 jivaenr 2005, reatlf à la foiotmran professionnelle, cocnlu

dnas le card de la cotoinevnn cllecovite susvisée, à l'exclusion du ttrie III (Choix de l'OPCA), comme étant ctarniere aux aricelts L. 961-12 et R. 964-1-2 du cdoe du tarival qui prévoient que deux OCPA ne pueenvt être agréés et être compétents puor coctlleer les fndos de la ftoaiomrn pneorlfisnolsee cnoitne 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 fndos affectés aux CFA snot versés en foictonn des jiicfuiattfss de dnmedeas présentées par les centres.

L'article 12 (Dispositions financières) du ttrie 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 desullesqes les dépenses de fitmecooennnt 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 emporleus et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la contrvieno ccollietve naioanlte des eneirpetsrs de siecrves d'eau et d'assainissement du 12 avr 2000, les dspnsiioits de l'avenant n° 4 du 5 stpeembre 2005 ritalef aux srilaeas à la coenovitnn coclelvie susvisée.

Alcrtie 2

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

Atrlice 1er

Snot ruedns obligatoires, puor tuos les epmlryoeus et tuos les salariés cpmoirs dnas le cmahp d'application de la cintonevon celviltce ntnaoliae des enpiresters de seeivcrs d'eau et d'assainissement du 12 avr 2000, les ditoniisops de l'avenant n° 5 du 19 mai 2006, ritelaf aux meyons du dirot syndical, à la cvnentooin cictlovele susvisée.

Atrlce 2

qailiouaictnts snot fietas dnas la lmtiie du pfonlad fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Actlre 2

L'extension des eeffts et snnictaos de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la piloaiubtcn du présent arrêté puor la durée rneastt à curoir et aux cooniditns prévues par lidet avenant.

Ailrcte 3

Le dieutrcer 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 Btlielin oifcifel du ministère, fciuacse covtnoennis clitloeevcs n° 2005/8, dilpriosbe à la Diitcroen des Jrouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eftefs et sncoritas de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la plobiticaun du présent arrêté puor la durée rsetant à ciorur et aux cdtinnoios prévues par ldeit avenant.

Ailrcte 3

Le dcirtueer des rlinotaes du tvrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oficceil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btlielin ofeiifcl du ministère, filsucace cniviotneos cvteeliclos n° 2005/40, dilpriosbe à la Drieiton des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des etfefs et soanncts de l'avenant susvisé est faite à dater de la pbitoculin 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 oiffceil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btelliuin oiefcifl du ministère, fucliacse ctvinnoeons celtoelicvs n° 2006/31, dloipbsine à la Deticrin des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx 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.