

Convention collective

ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT



N° de brochure : 3302

N° IDCC : 2147

Date de dernière mise à jour : 2020-07-16

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Le contrat de travail</i>	1
<i>Classification des emplois</i>	1
<i>La rémunération</i>	4
<i>La durée et l'organisation du temps de travail</i>	4
<i>Les congés</i>	7
<i>Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle</i>	8
<i>Dialogue social</i>	9
<i>La formation professionnelle et l'apprentissage</i>	11
<i>La propriété intellectuelle</i>	12
<i>La commission d'interprétation</i>	12
<i>La commission de conciliation</i>	12
<i>La durée de la convention, son renouvellement et sa révision</i>	12
Textes Attachés	13
Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications	13
Annexe III - Classement des diplômes de l'éducation nationale. Annexe III du 12 avril 2000	15
Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles Annexe IV du 12 avril 2000	16
Accord du 23 février 2004 portant procès-verbal de la commission de conciliation	16
Procès-verbal de la commission de conciliation du 12 décembre 2003	16
Avenant n° 5 du 19 mai 2006 relatif aux moyens du droit syndical	16
Crédit d'heures	16
Aides financières	16
Modalités de notification	16
Avenant n° 7 du 26 mars 2008 relatif à la classification des emplois	17
Avenant n° 9 du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	20
Préambule	20
Accord du 1er décembre 2009 relatif à la participation et à l'épargne salariale	22
Préambule	22
Accord du 2 mars 2010 relatif à la diversité dans l'entreprise	28
Accord du 1er décembre 2010 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante	29
Exposé	29
Adhésion par lettre du 30 mars 2011 du syndicat FO à l'accord sur la prévention des risques liés à l'amiante	32
Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle	32
Préambule	32
Titre Ier Alternance	32
Titre II Formation tout au long de la vie	33
Titre III Observatoire des métiers et qualifications	35
Titre IV Choix de l'OPCA	36
Titre V Dispositions diverses	36
Annexe	36
Avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et de la CPNE	38
Préambule	38
Annexe	40
Textes Salaires	40
Annexe I du 12 avril 2000	40
Salaires globaux bruts minimaux annuels (base 35 heures)	40
Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires	41
Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1)	41
Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux	42
Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009	43
Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010	45
Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires	46
Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012	47
Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014	48
Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017	49
Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019	50
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	51
<i>Préambule</i>	52
<i>Annexe</i>	58
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n°17 désignation opérateur de compétences (OPCO) (21 décembre 2018)</i>	NV-1
<i>Accord égalité professionnelle (18 mai 2020)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat professionnel des entreprises de services d'eau et d'assainissement (SPDE).
Organisations de salariés	Fédération INTERCO CFDT ; Confédération CFTC ; Fédération Force ouvrière SPSS et l'union nationale.
Organisations adhérentes	Fédération de l'encadrement de la distribution 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).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle en France, y compris les DOM-TOM (1), les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, agents de maîtrise, techniciens, cadres, ingénieurs et assimilés, employés à une des activités de production, de distribution, de traitement d'eau ou de collecte et d'épuration des eaux usées et pluviales.

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

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

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

Activités visées :

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

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

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

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

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

Le contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu :

- s'agissant des mentions du contrat de travail, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail ;
- s'agissant de la mise en place du temps partiel modulé, sous réserve que les clauses obligatoires prévues à l'article L. 212-4-6 du code du travail soient précisées par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise ;
- s'agissant du temps partiel pour raisons familiales, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-7 du code du travail, en vertu duquel le contrat de travail doit préciser la ou les périodes travaillées (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).
- (2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-1 du code du travail, duquel il résulte que le contrat de travail doit préciser si le poste de travail est au nombre de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).
- (3) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1-1 du code du travail, les contrats à durée déterminée d'usage et les contrats saisonniers relevant du droit commun des contrats à durée déterminée (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).
- (4) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).
- (5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 122-14-13 et L. 122-6 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).
- (6) Article étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).
- (7) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).
- (8) L'arrêté du 28 décembre 2000 portant extension de la convention collective, en tant qu'il étend le point 2 de l'article 2.5, a été annulé par décision du Conseil d'Etat du 30 avril 2003 (n°230804).

Classification des emplois

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Préambule

3.1.1. Objectif.

Par la présente classification, les parties signataires manifestent leur volonté :

- de créer un système de référence à la profession ;
- de renforcer l'identité de l'activité ' eau et assainissement ' ;
- de mettre en oeuvre un système de classement des emplois permettant à la fois de répondre à l'évolution rapide des techniques, des organisations ou des emplois et d'introduire une relativité des fonctions les unes par rapport aux autres.

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

3.1.2. Principes fondamentaux.

- Prise en compte par le système, de manière continue, de l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Des références communes pour le personnel technique, administratif, commercial, etc.
- Examen portant sur des caractéristiques générales de l'emploi occupé qui retient l'ensemble des critères suivants, dont la signification est précisée dans le guide méthodologique :
 - complexité/technicité ;
 - autonomie/initiative ;
 - responsabilité (sur les hommes et les résultats) ;

- connaissances/expérience nécessaire.

Par ailleurs, une rémunération conventionnelle minimale est fixée pour chacun des 8 groupes de classifications mis en oeuvre.

3.2. Mise en oeuvre

3.2.1. Principes de mise en oeuvre.

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

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

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

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

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

Dans ce cas, chaque salarié de l'entreprise, tout en conservant son libellé et son niveau d'emploi, devra être en plus positionné dans un des 8 groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.

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

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

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

- la méthodologie d'inventaire des postes de travail et leur regroupement par fonctions identifiables ;
- le système organisationnel des filières métiers permettant :
- d'identifier plus facilement des itinéraires professionnels cohérents ;
- de faciliter la mobilité horizontale (changement de filière) ;
- les libellés de fonctions ;
- la communication destinée à présenter ce nouveau système de classification aux salariés avec l'explication de leur rattachement aux nouveaux groupes.

En tout état de cause :

- le classement dans une des 8 catégories ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé ;
- chaque salarié reçoit notification de son classement au sein de la classification mise en oeuvre. Toutefois, il peut solliciter toute explication auprès de sa hiérarchie sur sa position dans la classification.

3.2.2. Rôle des instances de représentation du personnel.

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

Postérieurement à la mise en oeuvre de la classification et dans un délai maximum de 2 ans, l'employeur en dresse un bilan au comité d'entreprise (ou aux DP en l'absence de CE).

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

3.2.3. Evolution des carrières.

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

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

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

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

3.3. Définition des groupes de qualification des emplois

Préambule :

La prévention et la sécurité doivent être intégrées en amont des processus métiers.

Chaque groupe d'emploi intègre donc cette donnée, amenant le salarié à respecter, promouvoir et/ou initier la sécurité par des actions spécifiques selon les niveaux hiérarchiques et les responsabilités qu'il exerce.

3.3.1. Groupe I.

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

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

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

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

3.3.2. Groupe II.

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

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

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

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

3.3.3. Groupe III.

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

Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus.

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

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

3.3.4. Groupe IV.

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

Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus.

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

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

3.3.5. Groupe V.

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

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

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

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

3.3.6. Groupe VI.

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

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

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

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

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

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

Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.

3.3.7. Groupe VII.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.8. Groupe VIII.

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

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

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

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

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

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

3.4. Eléments caractérisant la notion de cadre

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

Justifient d'un niveau élevé de formation, de compétence ou d'expertise reconnu par la détention d'un ou de plusieurs diplômes correspondant aux niveaux 1

ou 2 de l'éducation nationale, ou résultant de connaissances générales affirmées et d'une expérience professionnelle probante complétée en tant que de besoin par la formation professionnelle continue.

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

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

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

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

La rémunération

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Principe

La présente convention collective définit un système de classification comportant 8 groupes tels que figurant dans le chapitre III ' Classification des emplois ' de la présente convention collective ainsi qu'un salaire brut minimum annuel pour chacun de ces groupes tel que figurant dans l'annexe I ' Salaires globaux bruts minima annuels ', pour une année complète de travail à temps plein.

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

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

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

4.2. La garantie d'évolution minimale du salaire global brut annuel

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

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

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

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

- à la fin des 5 premières années, ce seuil est égal à 75 % du salaire minimum de son groupe, majoré de 25 % du salaire minimum, à cette date, du groupe immédiatement supérieur ;

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

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

4.3. Les primes, indemnités et accessoires de rémunération

4.3.1. Primes et indemnités variables.

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

4.3.2. Travaux insalubres.

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

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

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

4.3.4. Accord de participation.

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

4.4. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Pour *une même qualification et* (1) un même travail ou pour un travail de valeur égale, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

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

La durée et l'organisation du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

5.1. La durée du travail

5.1.1. Définition.

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

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

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

Les salariés qui travaillent en équipes successives fonctionnant en continu par roulement 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés bénéficient, sauf en cas de dispositions plus avantageuses mises en place au niveau de l'entreprise, d'une durée hebdomadaire moyenne spécifique prévue par la loi et d'un même nombre de jours de repos hebdomadaires et de congés que les autres salariés. Il leur sera attribué en outre 2 jours de repos

supplémentaires par année civile complète en raison des contraintes spécifiques liées au travail posté. La répartition des horaires est faite après concertation avec les intéressés et consultation des instances représentatives du personnel.

5.2. Heures supplémentaires hors modulation du temps de travail

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

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

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

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

Elles s'imputeront sur le contingent annuel fixé par la branche à 130 heures sauf en cas d'attribution de repos compensateur de remplacement et sauf heures effectuées dans le cadre de travaux urgents (2).

5.3. Organisation et aménagement du temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

Les horaires d'ouverture des services pourront être répartis au maximum sur les 6 jours ouvrables de la semaine civile en fonction des contraintes spécifiques à chaque entreprise, établissement ou service, et en tenant compte des obligations inhérentes au fonctionnement du service public.

Dans ce cas la répartition des horaires de travail du personnel, habituellement organisée sur 5 jours, pourra être étendue jusqu'à 6 jours.

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

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

En cas de modulation, il sera établi dans tous les cas au niveau de chaque entreprise ou établissement un planning prévisionnel de la répartition des horaires sur toute la période. Des délais raisonnables relatifs à la consultation des instances représentatives du personnel, à l'information des salariés et à la modification des plannings prévisionnels seront négociés au sein de chaque entreprise concernée (4) En l'absence d'accord, le délai de prévenance des salariés est fixé à 7 jours ouvrés. Toutefois, en cas d'événement imprévisible lié à la situation particulière de l'entreprise (nécessité d'assurer la gestion d'un service public en continu) ou à celle des salariés (maladie, accidents ..), ce délai est ramené à 24 heures (5).

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

5.3.3.1. Limites de la modulation et répartition des horaires.

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

5.3.3.2. Rémunération mensuelle.

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

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

5.3.3.3. Qualification des heures supplémentaires en cas de modulation.

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1 600 heures de travail effectif a été exceptionnellement dépassée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (6).

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

Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel pouvant aller jusqu'à 110 heures, en fonction des caractéristiques de la modulation instaurée dans l'entreprise ou l'établissement, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent (7).

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

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

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

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

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

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

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

5.3.3.7. Horaires individualisés (9).

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

5.3.4. Horaires variables (10).

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

5.3.5. Temps partiel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.6. Temps de travail des cadres.

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

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

5.3.6.1. Cadres dirigeants.

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

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

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

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

5.3.6.2. Cadres intégrés à une équipe de travail.

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

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

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

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

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

La rémunération convenue contractuellement ne devra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié (ou au salaire minimum applicable dans l'entreprise pour ce même groupe) augmenté du montant correspondant au nombre d'heures incluses dans le forfait (13).

5.3.6.3. Autres cadres (14).

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

- responsabilité d'une équipe de salariés ;
- prise en charge d'un service opérationnel et/ou fonctionnel ;
- pouvoir d'engagement de l'entreprise dans les actes d'administration et de gestion courante ;
- autonomie affirmée dans l'organisation du travail ;
- fonction de représentation vis-à-vis de clientèle ;
- mobilité importante dans l'exercice des fonctions.

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

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

5.4. Astreintes

5.4.1. Définition.

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

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

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

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

5.4.2. Indemnités.

5.4.2.1. Compensation de l'astreinte.

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

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

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

5.4.2.2. Intervention pendant l'astreinte.

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

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

5.5.1. Travail du dimanche.

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

5.5.2. Travail de nuit.

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

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

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

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

5.5.4. Prise de repos.

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

5.6. Repos quotidien

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

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

(1) Alinéa étendu - s'agissant de la définition des heures supplémentaires - sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-5 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (3) Article étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation et les modalités de recours au travail temporaire prévues à l'article L. 212-8 du code du travail soient fixées au niveau de l'entreprise (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (4) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail en vertu duquel le délai de prévenance des changements d'horaires est de sept jours ouvrés (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (5) Phrase étendue sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les contreparties accordées au salarié à la réduction du délai de prévenance conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (6) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail en vertu duquel constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuées des heures correspondant aux congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (7) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5, alinéa 7, du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (8) Article étendu sous réserve que soit précisé au niveau de l'entreprise le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, tel que prévu à l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er).

Les congés

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Les congés payés

6.1.1. Définition. - Durée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Les congés spéciaux (5).

6.2.1. Congés pour événements familiaux (6).

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

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

6.2.2. Congés pour enfants malades (7).

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

6.2.3. Congé sabbatique.

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

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

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

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

6.2.5. Congé de formation économique, sociale et syndicale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Maternité

7.1.1. Absences pendant la grossesse.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur durée de travail d'une demi-heure par jour ; à compter du sixième mois de grossesse, cette réduction est de 1 heure par jour.

Ces réductions s'entendent sans diminution de rémunération.

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

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps correspondant est payé ' sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité ' (1).

7.1.2. Congé de maternité (2).

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

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

Si un état pathologique avéré le justifie, la suspension du contrat de travail peut être prolongée de 2 semaines supplémentaires avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines supplémentaires au-delà de cette date.

7.1.3. Congé d'adoption.

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

7.1.4. Congé parental d'éducation.

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

7.2. Maladie. - Accident du travail. - Maladie professionnelle

7.2.1. Obligations du salarié.

a) Tout salarié absent pour cause de maladie ou pour cause d'accident doit en aviser son employeur dans les meilleurs délais et, sauf cas de force majeure, doit régulariser cette absence par l'envoi d'un certificat médical justificatif dans un délai de 2 jours ouvrables à compter du premier jour d'indisponibilité, le cachet de la poste faisant foi.

Sous la réserve indiquée ci-dessus, ces absences sont de simples causes de suspension du contrat de travail (3).

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

7.2.2. Prise en charge des prestations.

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

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

Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la sécurité sociale est assujéti à une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise et au respect d'un délai de carence de 3 jours, sauf pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles pour lesquels aucune condition d'ancienneté ni délai de carence ne sont requis.

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

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

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

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

A partir de 5 ans d'ancienneté, les indemnisations seront les suivantes :

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

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

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

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

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

Dialogue social

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1. Droit syndical

8.1.1. Le droit syndical de branche.

8.1.1.1. La négociation collective de branche.

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

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

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

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

8.1.1.2. Les moyens du droit syndical dans la branche.

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

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

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

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

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

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

8.1.2. Le droit syndical dans l'entreprise.

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

8.1.2.1. Rôle des délégués syndicaux dans l'entreprise.

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

8.1.2.2. Moyens des délégués syndicaux.

Les moyens matériels seront définis dans chaque entreprise, notamment :

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

8.2. La représentation élue dans l'entreprise

8.2.1. Le comité d'entreprise (2).

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

8.2.1.1. Rôle du CE.

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

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

8.2.1.2. Composition et moyens du CE.

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

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

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

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

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

Moyens des membres du CE :

Ils seront définis dans chaque entreprise, tels que :

- heures de délégation ;
- communication par l'employeur de documents utiles ;
- formation économique des représentants ;
- commission économique pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ;
- commission formation pour les entreprises de plus de 200 salariés ;
- local et moyens matériels mis à disposition par l'employeur.

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

8.2.2. Le comité central d'entreprise.

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

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

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

Le président et le secrétaire arrêtent en commun l'ordre du jour et le communiquent aux membres 8 jours avant la date prévue pour la séance. Le CCE se réunit une fois tous les 6 mois au minimum.

8.2.3. Les délégués du personnel.

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention occupant plus de 10 salariés, des élections des délégués du personnel (DP) sont organisées ' sur l'initiative de la partie la plus diligente ' (4).

8.2.3.1. Les attributions des délégués du personnel.

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

8.2.3.2. Les délégués du personnel.

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

Le nombre de représentants élus du personnel est déterminé en fonction de l'effectif et comprend autant de titulaires que de suppléants. Il est fixé conformément à l'article L. 423-16 du code du travail (5).

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

Ils concernent notamment :

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

8.2.4. La délégation unique du personnel (DUP).

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

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

8.3. Le CHSCT

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention occupant au moins 50 salariés à la condition que cet effectif (tel que calculé pour la mise en place des CE) soit atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, est mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

8.3.1. Attributions du CHSCT.

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

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

8.3.2. Les membres du CHSCT.

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

Il est accordé aux membres du CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre au minimum et à la suite de tout accident grave et à la demande motivée de deux de ses membres. La fréquence des inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Les informations nécessaires sont fournies par l'employeur avec l'obligation de discrétion et de secret professionnel. Il est prévu, pour ses membres, une formation spécifique minimum de 3 jours par mandat, organisée par l'entreprise (6).

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

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

8.4. Autres représentations

En l'absence de comité d'entreprise, de CHSCT ou de délégation unique du personnel, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions dévolues à ces institutions dans les conditions prévues aux articles L. 236.1 et L. 431.3 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

La formation professionnelle et l'apprentissage

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

9.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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

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

9.2. La formation

9.2.1. Objectif et rôle de la formation.

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

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

9.2.2. Fonctionnement.

Il appartient à chaque entreprise :

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

9.2.3. Co-investissement formation (1).

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

- soit en *tout ou* (2) partie en dehors du temps de travail ;
- soit lorsqu'il existe dans l'entreprise, en utilisant le compte épargne-temps.

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

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

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

9.2.4. Suivi.

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

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

9.3. Apprentissage. - Formation des jeunes

9.3.1. L'apprentissage.

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

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

9.3.1.1. Conditions d'apprentissage.

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

9.3.2. La formation des jeunes.

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

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

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

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

(1) Article étendu : - sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés s'organise pour partie hors du temps de travail étant précisé que les formations correspondantes doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit ; - sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er). (2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 28 décembre 2000, art. 1er)

La propriété intellectuelle

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

La commission d'interprétation

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Objet

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

11.2. Composition

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

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

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

11.3. Fonctionnement

Celle-ci devra être réunie à la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, dans le délai de 1 mois suivant la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

La commission de conciliation

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Objet

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

12.2. Mode de règlement des conflits (1)

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

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

La durée de la convention, son renouvellement et sa révision

Article 13

13.1. Durée de la convention, entrée en vigueur

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

13.2. Adhésion à la convention

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

13.3. Dépôt de la convention

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

13.4. Révision (1) La présente convention collective est révisable en tout ou partie à tout moment au gré des parties dans le cadre de l'article L. 132-7 du code du travail.

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

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

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

13.5. Dénonciation

La présente convention collective peut, à tout moment, être dénoncée avec un préavis de 3 mois, par l'une des deux parties signataires, c'est-à-dire soit l'ensemble des organisations patronales signataires, soit l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires.

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

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

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

13.6. Extension

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

Fait à Paris, le 12 avril 2000.

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

Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications

En vigueur étendu

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

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

Les caractéristiques des critères classants peuvent être précisées comme suit :

1. Complexité-technicité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents ; capacité technique exigée pour l'accomplissement d'une fonction ;
2. Autonomie-initiative : degré de liberté dont dispose le salarié dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation de son travail ; aptitude à exercer cette autonomie ;
3. Responsabilité : capacité pour un salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction ; aptitude à conduire une mission et à en répondre et, éventuellement, à encadrer une équipe ;
4. Connaissances et expérience nécessaire : ensemble des acquis fondamentaux et professionnels à mettre en oeuvre pour la réalisation d'un travail donné ; maîtrise requise dans la mise en oeuvre d'une fonction opératoire.

En vigueur étendu

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

II	Définition	Emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel plus qualifié.	Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.	Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats.	Les connaissances nécessaires sont celles acquises au cours du cycle primaire d'éducation complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Travail de classement selon un mode déterminé. Rédaction de courrier simple selon des normes établies. Prise de rendez-vous. Lecture de compteurs.	Enregistrement de documents selon un mode opératoire, selon des moyens matériels nécessaires à l'exécution des Classement ou archivage en appliquant les règles appropriées (classement alphabétique, par date, etc.). Est contrôlé régulièrement.	Le travail est contrôlé régulièrement.	Connaissances professionnelles. Connaissance des logiciels de traitement de texte - tableur. Connaissance des méthodes (classement). Conduite ou maniement de petits engins de chantier.
III	Définition	Emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.	Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus.	Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape, de son supérieur hiérarchique.	Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celles d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Entretien et/ ou interventions sur des installations de nature diverse, parfois complexe	S'organise lui-même et prend les initiatives nécessaires (manoeuvre de vannes, mise hors eau).	S'assure du bon fonctionnement des installations dont il a la charge, mais son activité est contrôlée périodiquement par un supérieur hiérarchique.	Expérience de l'exploitation des services de distribution d'eau et connaissances en électricité, mécanique, hydraulique.
IV	Définition	Emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions.	Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de professionnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus.	La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complétée sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.	Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, alliant théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale
	Faits observables	Assure la mise en place et le dépannage des équipements électriques, automatiques, mécaniques et hydrauliques. Assure la programmation des automates.	Est libre d'organiser son travail à partir des consignes ou directives générales.	Est responsable du bon fonctionnement des installations et des relations avec les mairies et les abonnés avec l'appui d'un supérieur.	Savoir théorique et pratique.
V	Définition	Emplois correspondant à la réalisation et/ou la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail.	Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Eventuellement il encadre des salariés des groupes I à IV.	Les responsabilités vis à vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique	Les connaissances nécessaires sont multiples associant notions techniques et économiques avec une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent, à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Gère des réseaux importants et complexes. Détekte des dysfonctionnements. Vérifie la conformité des branchements.	Interprète des données reçues et prend les décisions rapides sur la conduite à tenir selon des méthodologies convenues.	Est responsable des mesures à prendre pour prévenir ou pallier des dysfonctionnements, optimiser les réseaux, garantir la qualité des résultats.	Connaissances professionnelles multiples permettant d'avoir une excellente maîtrise technique. Culture générale permettant une bonne approche économique.

VI	Définition	Emplois correspondant à la direction et à la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement de salariés ou d'équipages, généralement par l'intermédiaire de responsables de groupes précédents.	Le salarié est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité ses subordonnés et des résultats obtenus.	Le salarié est entièrement responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.	Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle sont au moins celles déterminées aux niveaux 3 ou 2 de l'éducation nationale complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celle du personnel encadré. Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet, ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante, sont classées par assimilation dans ce groupe. Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.
	Faits observables	Un très haut niveau d'expertise permet d'assurer la maîtrise d'installations complexes et une bonne coordination de cycle de production.	Autonomie complète en matière d'organisation, notamment en vue d'améliorer le fonctionnement du service.	Responsabilité très étendue par rapport à la mise en oeuvre de la politique de la direction dans un domaine et à sa contribution personnelle aux résultats de l'entreprise. Encadre plusieurs niveaux de personnes dont des AM.	Connaissances fondamentales acquises dans des établissements d'enseignement supérieur et expériences pratiques variées. Capacité à dominer l'imprevu.
VII	Définition	Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les politiques et objectifs généraux de l'activité ou du secteur de l'entreprise auquel elles appartiennent.	Fonctions englobant l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI. Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent, après recherche et analyse des informations, les initiatives pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et les méthodes à mettre en oeuvre.	Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes qu'il a la charge de former, d'informer et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise.	Les connaissances à mettre en oeuvre sont au minimum celles déterminées au niveau 1 de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants : - diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat ; - diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et instituts d'études politiques, 2ème cycle des universités, doctorat d'Etat ou équivalent. Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée. Le salarié a l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques requises par l'emploi, avec l'aide de l'entreprise. Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécification, sont classées par assimilation dans ce groupe.
VIII	Définition	Fonctions correspondant à l'entière responsabilité du bon fonctionnement : -soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou inter-connexions avec les autres départements de celui-ci) ; -soit de plusieurs départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ; -soit d'un établissement d'importance moyenne ; -soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.	Les fonctions sont autonomes. Leurs titulaires sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.	Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.	Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées les autres précédent complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée. Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.

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

En vigueur étendu

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

Niveau 5' : CAP.

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

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

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

Niveau 2 : licence, maîtrise, DECF.

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

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

En vigueur étendu

Transfert du contrat de travail

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

En vigueur étendu

Classification

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

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

Signataires	
Organisations patronales	CGE ; SPDE.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FO ; CGC.

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

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 23 février 2004.

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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat professionnel des entreprises de services d'eau et d'assainissement (SPDE) ; La fédération des distributeurs d'eau indépendants,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La CFDT-INTERLO ; La CFTC,

En vigueur étendu

Le SPDE et les OSR se sont réunis les 16 janvier et 24 mars 2004 et, à ces occasions, ont évoqué, à l'initiative des OSR, les moyens du droit syndical dans la branche.

Dans un premier temps ont été rappelées les dispositions contenues notamment dans les alinéas 4 et 6 de l'article 8.1.1.2 de la convention collective du 12 avril 2000 qui fixaient à :

- 175 heures par année civile, le crédit global d'heures accordé à chaque OSR ;

- 15 000 F (quinze mille francs) la somme forfaitaire accordée chaque année à chacune des OSR permettant à celles-ci de couvrir une partie des frais liés au dialogue social de la branche.

A l'issue des discussions qui se sont ensuivies, les OSR ont demandé que soit revalorisé le crédit d'heures annuel ainsi que le montant de leurs moyens financiers.

Le SPDE, soucieux de donner aux OSR des moyens accrus pour leur permettre de remplir pleinement leurs missions dans les meilleures conditions d'expertise, a accepté le principe d'une augmentation de ces 2 postes au regard notamment de l'intensification des travaux de la commission paritaire (formation, référentiel métiers, mise à la retraite, emploi ..)

Tel est l'objet du présent avenant.

Entre les parties, il est convenu et stipulé ce qui suit :

Crédit d'heures

Article 1er

En vigueur étendu

Le crédit d'heures dont dispose chaque OSR est porté, à compter de l'exercice 2006, à 300 heures par année civile. Les OSR s'engagent à fournir les éléments nécessaires à la partie employeur afin d'en organiser le suivi.

Aides financières

Article 2

En vigueur étendu

La somme forfaitaire accordée annuellement à chacune des OSR pour leur permettre de couvrir une partie des frais liés au dialogue social de la branche est portée, à compter de l'exercice 2006, à 4 000 euros. Le règlement de cette somme intervient au 1er juillet de chaque année au titre de l'année en cours.

Modalités de notification

Article 3

En vigueur étendu

Une copie de la lettre de notification de cet avenant sera envoyée concomitamment à la direction départementale du travail et de l'emploi en recommandé avec accusé de réception et aux organisations syndicales. A l'issue du délai de recours ouvert aux OSR, le SPDE demandera l'extension des présentes.

Fait à Paris, le 19 mai 2006.

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

Signataires	
Organisations patronales	La fédération professionnelle des entreprises de l'eau,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La CFDT-INTERCO.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

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

- définissant le système organisationnel des métiers de l'eau et de l'assainissement dans le respect des principes fondamentaux précisés par l'article 3. 1. 2 de la convention collective ;
- précisant les principes de mise en oeuvre au sein des entreprises.

Description du système organisationnel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Arborescence du système organisationnel

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

- filières ;
- sous-filières ;
- emplois repères ;
- emplois.

2.1.1. Les filières.

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

Elles regroupent les domaines d'activité spécifiques aux entreprises de l'eau et de l'assainissement : les activités d'exploitation et du technique, d'une part, et les activités liées à la clientèle, d'autre part.

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

Ainsi, les 3 filières suivantes ont été déterminées :

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

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

2.1.2. Les sous-filières.

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

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

La filière Exploitation-technique peut être déclinée en 5 sous-filières :

- la sous-filière Distribution ;
- la sous-filière Production ;
- la sous-filière Maintenance ;
- la sous-filière Analyse ;
- la sous-filière Etudes.

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

- la sous-filière Relevé intervention ;
- la sous-filière Gestion clientèle.

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

2.1.3. Les emplois repères.

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

4 emplois repères branche (ERB) ont été définis.

Chacun des 4 emplois repères branche est complété d'une définition commune générique correspondant au contenu de ses activités principales.

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

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

ERB Technicien, définition commune générique : la réalisation, la mise en oeuvre et la coordination des moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques à la filière.

ERB Technicien supérieur-Maîtrise, définition commune générique : la proposition, la mise en oeuvre et la coordination des moyens techniques et/ou le

management de moyens humains nécessaires pour la réalisation d'activités spécifiques à la filière.

ERB Cadre, définition commune générique : responsabilité managériale et/ou technique d'activités spécifiques à une ou plusieurs filières.

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

Les entreprises de la branche qui souhaiteront définir des emplois repères spécifiques, veilleront à rattacher leurs emplois repères spécifiques aux emplois repères branche.

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

2.1.4. Les emplois.

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

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

Les entreprises de la branche établiront un inventaire de leurs emplois au sein de chaque sous-filière retenue, comprenant l'indication de l'emploi repère de rattachement.

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

Notion de coordination :

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

Notion d'encadrement :

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

2.2. Système organisationnel

Tableaux non reproduits-voir BO conventions collectives 2008-21

Positionnement des emplois repères dans les groupes de qualification

Article 3

En vigueur étendu

Afin de permettre des références communes, chacun des emplois repères branche a donné lieu à un positionnement identique à l'intérieur des 8 groupes de qualification précisés par l'article 3.3 de la convention collective.

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

De la même façon, les entreprises qui auront défini des emplois repères spécifiques veilleront :

- à préciser le rattachement de leurs emplois repères spécifiques aux emplois repères branche, d'une part ;
- à respecter pour chacun des emplois repères spécifiques la cohérence de son positionnement dans chacune des sous-filières retenues, d'autre part.

3.1. Positionnement de l'ERB Agent

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

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

3.2. Positionnement de l'ERB Technicien

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

3.3. Positionnement de l'ERB Technicien supérieur-Maîtrise

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

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

3.4. Positionnement de l'ERB Cadre

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

Positionnement des emplois

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Positionnement des emplois dans les filières

et sous-filières et emplois repères

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

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

4.2. Positionnement des emplois dans les groupes de qualification

4.2.1. Application de l'article 3.3 de la convention collective.

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

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

Rappel de la définition des groupes de qualification précisée à l'article 3.3 de la convention collective :

Groupe I :

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

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

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

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

Groupe II :

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

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

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

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

Groupe III :

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

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

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

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

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

Groupe IV :

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

Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus.

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

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

Groupe V :

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

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

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

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

Groupe VI :

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

Agissant en complète autonomie, le titulaire est notamment chargé :

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

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

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

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

Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.

Groupe VII :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Groupe VIII :

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

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

- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.3. Emplois positionnés dans le groupe I.

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

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

Ce suivi annuel précisera :

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

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

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

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

4.2.4. Emplois positionnés dans le groupe VI.

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

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

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La fédération professionnelle des entreprises de l'eau (FP2E),
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CFDT INTERCO,

Préambule

En vigueur étendu

La fédération professionnelle des entreprises de l'eau, la FP2E, et les organisations syndicales ont décidé de compléter le dispositif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la GPEC, tel que prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail.

Les deux parties conviennent d'engager des négociations et de mettre en oeuvre tous les moyens afin d'aboutir dans les 6 mois à la signature d'un accord GPEC de référence applicable à la convention collective nationale de branche.

Cet accord GPEC de référence définira les dispositifs généraux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par des dispositions conventionnelles définissant les engagements de la FP2E et les principes généraux de leur mise en oeuvre au sein des entreprises de la branche.

Le présent avenant constitue une première étape dans la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 qui s'intégrera dans l'accord GPEC de référence précité.

Cet accord traite tout particulièrement des thèmes :

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

Dispositions spécifiques

En vigueur étendu

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concernant différents thèmes, il a été convenu, au fur et à mesure de l'aboutissement des travaux entre les partenaires sociaux sur ces thèmes, de compléter l'accord GPEC de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement.

Les thèmes de cet accord sont les suivants :

- les dispositions à l'attention des seniors, avec 5 sous-thèmes : l'entretien de seconde partie de carrière, la formation, le tutorat, le temps partiel, la préparation à la retraite ;

- la prévention et la gestion des inaptitudes au poste de travail.

Dispositions spécifiques à l'attention des seniors

Article 1er

En vigueur étendu

1. 1. L'entretien de seconde partie de carrière

Les entreprises de la branche s'engageront dans les 12 mois avec les organisations syndicales à mettre en oeuvre les entretiens de seconde partie de carrière :

Les points suivants seront abordés :

- valorisation des compétences des salariés par un bilan de compétences (avec son accord) par utilisation du DIF avant entretien ;
- souhaits d'employabilité du salarié sur les postes, les besoins de formation, sur les possibilités d'aménagement de poste ou de durée du travail ;
- réflexion de l'entreprise sur les postes, les actions de formation pour ces salariés, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- formalisation écrite de l'employeur en réponse aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien 1 mois après celui-ci ;
- si le salarié le souhaite, information sur les dispositifs relatifs à la retraite.

Une attention particulière sera apportée afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière.

Les institutions représentatives du personnel seront informées des modalités de mise en oeuvre de ces entretiens.

Un bilan de ces entretiens au niveau de la branche sera effectué chaque année pour déterminer les évolutions éventuelles de la mise en oeuvre de cet accord.

1. 2. La formation

Les entreprises de la branche se doteront des moyens favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

Pour cela, la gestion des ressources humaines doit être effective tout au long de la vie professionnelle et permettre d'améliorer la sécurisation des parcours.

Pour répondre à ces exigences, les entreprises de la branche sont invitées à recueillir toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences des seniors.

Ces informations seront notamment collectées à l'occasion de l'entretien dit de seconde partie de carrière.

A partir de l'ensemble des informations recueillies et des besoins en compétence des entreprises, les entreprises de la branche mettront en oeuvre à destination des seniors des dispositifs de formation adaptés, tant pour une sécurisation professionnelle dans leur emploi que pour la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi, telles la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les périodes de professionnalisation.

En ce qui concerne la VAE, les entreprises de la branche sont appelées à assurer une information individuelle auprès de chacun des seniors sur ce dispositif par la remise d'un support ou, à défaut, par une information lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

Un bilan de la mise en oeuvre de la VAE et des périodes de professionnalisation à destination des seniors dans les entreprises de la branche sera réalisé dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

1. 3. Le tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire est une exigence pour les entreprises ; l'expérience et les compétences des salariés sont bien sûr les conditions nécessaires pour permettre cette transmission des savoirs.

Les entreprises de la branche sont invitées à développer la pratique du tutorat dans l'entreprise dans les conditions prévues par l'article 9 de l'accord de branche du 14 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.

Le tutorat peut s'exercer à tout moment dans la vie professionnelle. Il peut cependant trouver un développement plus soutenu chez les seniors.

Dans l'hypothèse où une formation préalable du tuteur s'avère nécessaire pour l'exercice du tutorat, celle-ci sera organisée par l'entreprise.

1. 4. Le temps partiel

Compte tenu de leurs contraintes d'organisation et afin de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail, l'évolution des capacités de chaque salarié et les souhaits individuels d'aménagement du temps de travail, les entreprises de la branche s'engagent à rechercher les adaptations de leur organisation qui permettront la mise en oeuvre de dispositifs de temps partiel de fin de carrière à durée du travail fixe et / ou évolutive.

Les entreprises s'engagent à proposer des dispositifs permettant de maintenir à un niveau temps complet les cotisations retraite (retraite de base et retraites complémentaires ARRCO et AGIRC) de leurs salariés seniors passant en temps partiel.

Ces dispositifs préciseront :

- les conditions d'âge ;
- les conditions de passage en temps partiel ;
- les modalités de paiement du différentiel de cotisations salariales.

Conformément à la réglementation, la mise en place effective du dispositif s'accompagnera de l'accord formel de chaque salarié senior concerné.

1. 5. La préparation à la retraite

Au-delà des recommandations formulées par la branche professionnelle aux entreprises dans le cadre de la gestion de l'emploi des seniors, il est également nécessaire d'inciter les salariés à préparer leur retraite.

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

- orientation et aide lors de la constitution du dossier retraite, notamment par la mise en relation avec les organismes compétents selon la situation ;
- proposition de formations de préparation à la retraite, formation pouvant s'intégrer dans le dispositif du DIF ;
- information sur les dispositions relatives aux comptes épargne-temps et des conditions de départ en retraite ;
- information sur les possibilités de rachat de trimestres de cotisations et, le cas échéant, sur les dispositifs d'aide existant dans l'entreprise ;
- information sur les évolutions réglementaires majeures.

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

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont identifié deux axes concernant l'inaptitude au poste de travail :

- prévenir les inaptitudes ;
- gérer les inaptitudes.

Pour prévenir les inaptitudes, au-delà des dispositifs prévus dans les documents uniques d'analyse des risques et des démarches d'amélioration des conditions de travail, les entreprises porteront une attention particulière aux postes de travail pour lesquels certains indicateurs : fréquence des accidents de travail, des arrêts de travail, absentéisme... font apparaître des risques d'inaptitude supérieurs à ceux constatés dans d'autres filières métiers telles qu'identifiées dans la classification de la branche.

Pour gérer les inaptitudes, les entreprises mettent en oeuvre les suivis personnalisés de l'état de santé de leurs salariés afin d'anticiper les problématiques de maintien dans l'emploi pour raison de santé.

Ces dispositifs intégreront notamment :

- le soutien et l'encouragement à la réorientation professionnelle ;
- la formation afin de favoriser des déroulements de carrière sur plusieurs métiers ;
- les aménagements de postes pour privilégier le maintien dans leur emploi de salariés exposés, à défaut, à une inaptitude ;
- la priorité d'accès à certains postes pour des repositionnements de salariés inaptes.

Prise d'effet

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FP2E.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFE-CGC ; SP CGT ; INTERCO CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet le développement de la participation, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié dans la branche des entreprises de services d'eau et d'assainissement.

Dans la lignée de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative et supplétive dans les entreprises de la branche qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation à la date de l'adhésion audit dispositif de participation, ou dans celles ne disposant ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise et incitent les entreprises de la branche qui n'en disposent pas à le mettre en place.

A l'occasion de la mise en oeuvre de ce régime, ils conviennent également de constituer un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'application facultative et supplétive, accessible à toutes les entreprises de la branche.

Participation aux résultats de l'entreprise

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, ou qui ne disposent ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise, peuvent mettre en place un régime de participation volontaire.

Le présent accord permet à ces employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation, sans devoir conclure un accord de participation dans leur entreprise. Ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalité de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Dans les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil des 50 salariés, le présent accord ne peut en aucun cas se substituer à une négociation d'un accord propre à l'entreprise.

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

1.2. Formule de calcul

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés selon la formule de référence légale, soit sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, imposables et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

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

Les bénéfices nets, les capitaux propres, la masse salariale et la valeur ajoutée sont définis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

Tous les salariés justifiant de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.), ont vocation à bénéficier de la participation.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date de départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Dans les entreprises comprenant moins de 50 salariés, le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (mentionné à l'art. L. 121 du code de commerce), les présidents, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire bénéficient également de l'accord.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires, proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder le plafond réglementaire individuel lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du code du travail (1). Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hausse ni à la baisse.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits acquis sont inférieurs à ce plafond réglementaire individuel.

Le versement d'un supplément de RSP, éventuellement décidé par l'employeur en application des dispositions légales ou réglementaires et des dispositions du présent accord, entre dans les plafonds ci-dessus et obéit aux mêmes règles de répartition.

Les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilées à des périodes de présence. La répartition de la RSP est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé au salarié s'il avait travaillé.

1.4. Modalités de gestion

En application des articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25, l'entreprise verse les sommes correspondant aux droits à participation avant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués.

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Disponibilité immédiate

Les bénéficiaires de l'accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, conformément aux modalités décrites à l'article 1.5 ci-après.

L'entreprise est par ailleurs autorisée à régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (80 € à la date du présent accord).

Affectation des droits

A défaut de demande de versement immédiat dans le délai de 15 jours précité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), affectées au choix du bénéficiaire aux fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommé « FCPE ») prévus au sein du plan d'épargne interentreprises des entreprises de l'eau.

Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan. Elles ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués. Le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance d'un des événements cités à l'article 2.9, sauf nouvelles dispositions législatives à intervenir postérieurement à la date de signature du présent accord.

Exercice de l'option

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, et à défaut de demande de versement de tout ou partie des sommes correspondantes leur revenant, les bénéficiaires pourront opter pour le ou les modes de placement exposés ci-avant. Pour ce faire, l'entreprise remettra ou adressera à chaque bénéficiaire concerné un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

A défaut de réponse du bénéficiaire dans le délai prévu par le bulletin susvisé, la quote-part de participation lui revenant sera affectée au FCPE « Impact ISR Monétaire ».

1.5. Information collective et individuelle

Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut à chaque salarié, un rapport préalablement certifié par le commissaire aux comptes de l'entreprise et comportant notamment les éléments servant de base de calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

En outre, tout salarié bénéficiaire, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoit, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- le régime fiscal applicable.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition, prévues par l'accord.

Chaque bénéficiaire doit être informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Cette information peut lui être adressée à tout moment à compter de la détermination du montant de ses droits individuels.

Cette information sera effectuée auprès de chaque bénéficiaire par le biais du bulletin d'option. En application de l'article R. 3324-21-1 du code du travail, le

bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi du bulletin d'option (date figurant sur ledit bulletin). Le délai de 15 jours laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

Cas du départ du bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE et lorsque le bénéficiaire qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 7 de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

1.6. Notification de l'adhésion à la DDTEFP et dénonciation

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation et l'adhésion au PEI ci-après sont tenues de notifier à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elles relèvent l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord dans leur entreprise.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur d'un accord de participation dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-10 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application de l'article 1.1 du présent accord.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en oeuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DDTE.

1.7. Règlement des litiges concernant l'application de l'accord de participation

En cas de litige individuel ou collectif concernant l'application en entreprise de l'accord de participation prévu ci-dessus, la commission sociale paritaire de branche peut être saisie. A défaut de solution provenant des membres de la commission, le différend sera porté devant les juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

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

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application

Peuvent adhérer au présent plan d'épargne interentreprises (PEI) l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement, sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PEI prévues ci-après.

Les entreprises qui adhèrent au présent PEI en informent la commission sociale paritaire de la branche.

2.2. Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises visées à l'article 2.1 ci-dessus, y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises, dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend moins de 50 salariés.

Cette ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan. Tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice au cours duquel le versement est effectué et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite pourront continuer à effectuer des versements au plan, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement éventuellement prévu dans l'entreprise.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement au titre de la dernière période d'activité intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au PEI.

2.3. Adhésion

L'adhésion de l'entreprise au PEI se fait par une notification expresse de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion précisant les modalités d'engagement, dûment signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de la fédération professionnelle des entreprises de l'eau et du teneur de registre du plan.

Les entreprises qui adhèrent au présent PEI diffuseront une note d'information à destination du personnel.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement.

Lorsque l'entreprise vient de sortir du champ d'application prévu au présent article, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail.

La sortie du champ de l'accord ne constituant pas un cas de déblocage anticipé, cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des épargnants vers un ou plusieurs autres plans d'épargne salariale.

Lorsque ce transfert n'est pas réalisable, les avoirs sont maintenus dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés pour chacun des épargnants concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

2.4. Alimentation du PEI

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires, y compris la prime d'intéressement si elle existe, plafonnés à 25 % de la rémunération brute annuelle s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est dirigeant, de ses pensions de retraites annuelles brutes s'il est retraité ou 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée ou pour les conjoints collaborateurs ou associés.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire.

Ils peuvent par ailleurs effectuer en cours d'année des versements :

- des sommes issues de l'intéressement s'il existe :

Conformément aux articles L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail, les primes d'intéressement versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (1).

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai ci-après.

L'intéressement versé au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement ;

- des sommes issues de la réserve spéciale de participation :

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de la participation intervient après leur départ de l'entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai légal.

La participation versée au plan par un salarié ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement ;

- des versements complémentaires de l'employeur (abondement) selon les modalités définies à l'article 2.5 ci-après ;

- du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collectif) qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

2.5. Modalités de l'abondement recommandé

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord recommandent aux entreprises de compléter les versements du salarié par un abondement.

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire.

L'abondement est collectif. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction. L'abondement porte sur les versements volontaires, y compris la prime d'intéressement si elle existe.

L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement retenues doivent être communiquées au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année précédente.

L'abondement peut être renouvelé par tacite reconduction annuellement. Il peut être modifié ou supprimé chaque année par l'employeur qui en informe l'organisme gestionnaire et les salariés.

L'entreprise peut choisir un taux d'abondement différent par type de versement dans les limites du plafond légal.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à retenir une formule à taux dégressif d'abondement en retenant deux ou plusieurs tranches de versement volontaire comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, il opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par épargnant parmi les options suivantes :

- taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 % ;

- plafond applicable : 100 €, 250 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 3332-11 du code du travail, l'abondement sera versé en même temps que le versement de l'épargnant ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

Par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur (2).

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.

2.6. Organisme de gestion et supports d'investissement

La FP2E, après concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord, décide de confier la tenue de compte-conservation des parts des FCPE à Natixis Interépargne, dont le siège social est 30, avenue Pierre-Mendès-France, Paris 13e.

La gestion financière des FCPE désignés ci-dessous est assurée par la société de gestion Natixis Asset Management, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13, ci-après dénommée le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés chez Caseis Bank, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

Tous les 3 ans, à compter de la désignation, les parties signataires du présent accord procéderont à un réexamen des conditions de gestion.

Les sommes versées au PEI sont employées en totalité à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises, selon le choix du bénéficiaire.

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des FCPE gérés par Natixis Asset Management :

- FCPE « Impact ISR dynamique » ;

- FCPE « Impact ISR équilibre » ;

- FCPE « Impact ISF rendement solidaire » ;

- FCPE « Impact ISR oblig euro » ;

- FCPE « Impact ISR monétaire ».

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le FCPE « Impact ISR sécurité ».

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille sont annexés au présent accord.

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-dessus dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

Les revenus des portefeuilles constitués en application du plan seront obligatoirement réemployés dans le plan. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

Les épargnants pourront individuellement décider de modifier leur choix de placement, à tout moment, pour tout ou partie de leurs avoirs, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, entre les FCPE désignés ci-dessus.

Cette opération s'effectue en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'épargnant, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est

prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte-conservation.

2.7. Information collective et individuelle

Information collective

Les salariés sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, lors de l'adhésion au PEI et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale.

Par ailleurs, toute acquisition de parts au nom des salariés donne lieu à la remise à chaque épargnant d'un relevé d'opération distinct du bulletin de salaire et comprenant :

- un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et tantièmes de parts acquis et le montant total d'acquisition.

L'épargnant reçoit en outre chaque année un relevé de la situation de son compte. Pour ce faire, l'épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse. S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au 7 de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans à la date de signature du présent règlement). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Suite à son départ, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan.

2.8. Frais de gestion

Les droits d'entrée ou commissions de souscription sont à la charge de l'entreprise.

Les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ du salarié. A cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Les frais de gestion financière des FCPE sont à la charge des fonds, selon les dispositions prévues par le règlement de chacun d'entre eux.

2.9. Déblocage des sommes

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du dernier jour du 5^e mois de l'exercice d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites sur son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Exceptionnellement et conformément aux articles R. 3332-28 et R. 3324-22 du code du travail, les droits des épargnants deviendront exigibles ou négociables avant l'expiration du délai visé ci-dessus, lors de la survenance de l'un des événements suivants :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'épargnant ;
- d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^e et 3^e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du plan d'épargne interentreprises ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée par l'épargnant dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan, est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

2.10. Dépôt du règlement du PEI auprès des services centraux du ministre chargé du travail

Le présent règlement et l'intégralité de ses annexes feront l'objet d'un dépôt conjoint dans les conditions définies aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, tant auprès des services du ministre chargé du travail qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

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

(1) Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu sans condition d'affectation.

Structure de surveillance et de suivi

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Conseil de surveillance du PEI

Conformément aux dispositions du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fonds commun de placement désigné à l'article 2.6 ci-dessus.

Le conseil de surveillance est composé conformément aux dispositions légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

3.2. Suivi de l'accord au niveau de la branche

La commission sociale paritaire de branche sera informée sur la base d'un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Sécurisation juridique

Article 4

En vigueur étendu

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

Extension et prise d'effet du présent accord

Article 5

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

ANNEXE I

Critères de choix et notices d'information des fonds communs de placement d'entreprise

FCPE « Impact ISR Dynamique »

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

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion offensive.

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

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE « Impact ISR Equilibre »

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

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

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE « Impact ISR Rendement Solidaire »

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

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion prudente obéissant à des critères solidaires.

L'allocation de ce portefeuille, investi sur les marchés européens, est composée principalement d'obligations et de placements monétaires et dans une moindre mesure d'actions. Il est par ailleurs investi entre 5 et 10 % en titres de l'économie solidaire.

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

FCPE « Impact ISR oblig euro »

Le FCPE « Impact ISR oblig euro », classé obligations et autres titres de créances libellés en euros, est un FCPE nourricier du FCP maître Natixis Impact Aggregate euro, également classé dans la catégorie obligations et autres titres de créances libellés en euros.

L'objectif de Natixis Impact Aggregate euro est d'offrir une performance nette de frais de gestion supérieure à celle générée par le Lehman euro Aggregate 500 MM.

L'indice Lehman euro Aggregate 500 MM est composé de titres obligataires émis en euros dont les émissions ont un encours supérieur à 500 millions d'euros et dont la notation minimum est BBB- dans l'échelle de l'agence de notation Standard & Poor's et l'agence de notation Fitch et Baa3 dans l'échelle Moody's (Investment grade). Exclusivement à taux fixe, les émissions ont une durée de vie restant à courir supérieure à 1 an. La nationalité de l'émetteur n'est pas un critère discriminant.

Cet indice est publié par Lehman Brothers. Il est disponible sur le site internet www.lehman.com

FCPE « Impact ISR Monétaire »

L'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération constante proche de celle du marché monétaire au jour le jour.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part et de la sécurité pour leur épargne.

L'allocation de ce portefeuille est composée presque exclusivement de supports monétaires.

Le processus de gestion ISR vise à sélectionner les entreprises en fonction de critères financiers et extra-financiers (sociaux et environnementaux).

ANNEXE II

Prestations de tenues de comptes prises en charge par l'entreprise

Conformément aux articles 322-86 et suivants du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise signe avec le teneur de compte-conservateur de parts une convention de tenue de compte pour l'ensemble des épargnants.

Cette convention fixe les modalités d'exécution des prestations de Natixis Inter Epargne et précise le montant des frais dus par l'entreprise et les épargnants.

Conformément aux dispositions de la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 sur l'épargne salariale, l'aide minimale de l'entreprise consiste dans la prise en charge obligatoire par l'entreprise des prestations de tenue de compte conservation suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;

- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- une modification annuelle de choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article R. 3332-16 du code du travail ;
- l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas de déblocage anticipé prévus aux articles R. 3324-22 et suivants et R. 3334-4 et suivants du code du travail, à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

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

Signataires	
Organisations patronales	La FP2E,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CGT services publics ; La CFDT Interco ; La FDEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, les partenaires sociaux de la branche affirment la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

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

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

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Mobilisation des acteurs

Article 2

En vigueur étendu

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

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démythifiés et combattus au sein des entreprises de la branche ;
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ;
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées ;
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations ;
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée.

Domaines d'actions

Article 3

En vigueur étendu

La promotion de la diversité dans les entreprises de la branche passe par la mise en œuvre d'actions dans les domaines suivants :

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise, et ainsi mobiliser l'ensemble des acteurs.

2. Sensibilisation de l'ensemble des salariés

Il est essentiel que les entreprises de la branche adoptent une démarche de communication auprès de l'ensemble des lignes hiérarchiques et des salariés, visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement dans l'entreprise.

3. Instances de veille

Au niveau de la branche, au moins une fois par an, la diversité et les questions qui s'y rapportent sont à l'ordre du jour de la commission sociale paritaire de la branche.

Cette commission suivra la situation dans la branche en matière de diversité à partir d'indicateurs qu'elle mettra en place.

La branche recensera et diffusera auprès des différentes entreprises de la branche les bonnes pratiques relatives à la diversité, et leur apportera lorsqu'elles le souhaiteront son appui en matière de mise en œuvre du présent accord.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé :

- lorsque la taille et l'organisation des entreprises le permettent, un « correspondant égalité des chances » pourra être désigné par l'employeur.

Il aura pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes auprès de l'ensemble des salariés ;

- dans toutes les entreprises, le thème de la diversité sera abordé une fois par an à l'occasion d'une réunion du comité d'entreprise ou, à défaut avec les

délégués du personnel ou la DUP.

Lorsqu'il n'existe aucune de ces représentations du personnel, le thème de la diversité pourra faire l'objet d'une communication auprès des salariés.

Formation

Article 4

En vigueur étendu

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

Recrutement

Article 5

En vigueur étendu

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises appréciées objectivement en dehors de tout pré-supposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

A capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ou de la DUP, est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

Déroulement de carrière

Article 6

En vigueur étendu

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et les réalisations professionnelles.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Extension et prise d'effet du présent accord

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La FP2E ; La FDEI,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale FO des distributeurs d'eau, 91, rue Paulin, 33029 Bordeaux, par lettre du 30 mars 2011 (BO n°2011-38)

Exposé

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif de branche a été négocié par les partenaires sociaux en application des dispositions de l'article R. 4412-98 du code du travail rendant obligatoire une formation à la sécurité pour tous les salariés exposés à l'amiante et de l'article R. 4412-100 du code du travail qui dispose que le contenu et les modalités de la formation sont précisés par une convention ou un accord collectif de branche étendu selon la nature de l'activité exercée.

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

Tant l'encadrement des entreprises que les représentants du personnel et en particulier les membres des CHSCT sont informés et formés sur les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Cet accord fait suite à une longue période de négociation au cours de laquelle les partenaires sociaux ont échangé de manière détaillée sur les formations déjà mises en place par les entreprises adhérentes, sur les obligations légales et sur la nécessaire adaptation de la formation aux conditions réelles de travail, de manière à ce que la formation mise en œuvre soit la plus pertinente possible pour le personnel des entreprises concernées.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Contenus différenciés de la formation

Article 2

En vigueur non étendu

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

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la formation de l'encadrement qui doit être sensibilisé aux risques associés à la présence d'amiante et qui demeure responsable de la mise en œuvre des dispositions de sécurité sur les chantiers.

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

Le risque amiante dans la branche de la FP2E étant parfaitement défini et des mesures de prévention ayant déjà été prises, la formation sera conçue de manière opérationnelle notamment grâce à la réalisation d'une opération in situ dans les conditions réelles d'interventions sur canalisations en amiante-ciment.

Contenu de la formation pour les personnels d'encadrement

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Les prescriptions minimales de formation pour le personnel d'encadrement sont les suivantes :

- connaître les caractéristiques et propriétés de l'amiante et ses effets sur la santé, notamment les effets cancérogènes et l'effet synergique du tabagisme ;
- connaître les exigences de la réglementation relative à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du risque amiante ; notamment protection des travailleurs, consultation des institutions représentatives du personnel et du médecin du travail, dispositions relatives à la surveillance médicale, à la traçabilité des expositions et à l'information personnelle des travailleurs, formation à la sécurité du personnel au poste de travail ;
- connaître les exigences réglementaires relatives à l'élimination des déchets amiantés ;
- connaître les dispositions pénales encourues par l'employeur en cas d'infraction à ses obligations de prévention des risques, santé et sécurité vis-à-vis des travailleurs.

3.2. Le programme d'une journée de formation sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- comprendre et appliquer les principes généraux de prévention, durée : 40 minutes ;
- connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes ;
- examiner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et applications ;
- identifier les risques professionnels liés à l'amiante ;
- appréhender les principes de réparation et d'indemnisation des victimes de l'amiante, durée : 30 minutes ;
- distinguer les dispositifs de reconnaissance d'incapacité ;
- comprendre la notion de responsabilité de l'employeur ;
- appliquer et faire appliquer la réglementation liée à l'amiante, durée : 20 minutes ;
- repérer la réglementation amiante en vue de la protection de l'environnement et de la population ;
- appliquer et faire appliquer la réglementation relative à la sécurité, santé des travailleurs vis-à-vis de l'amiante ;
- préparer efficacement les interventions des opérateurs sur des réseaux en amiante-ciment en extérieur, durée : 2 heures ;
- savoir reconnaître une canalisation en amiante-ciment ;
- réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment ;
- préparer une opération sur des réseaux amiante-ciment en extérieur afin de déterminer les mesures de prévention le plus amont possible d'une intervention ;
- faire appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiante, durée : 2 heures ;
- maîtriser et faire appliquer à son équipe le mode opératoire et les mesures de prévention pour les interventions sur canalisations en amiante-ciment ;
- gérer les déchets d'amiante sur un chantier ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

3.3. Les méthodes et modalités pédagogiques sont les suivantes :

- présentation de diaporamas avec des phases actives de participation du groupe ;
- réflexion collective sur le rôle de l'encadrement face à ce risque particulier ;
- présentation des outillages utilisés (autorisés et interdits) ;
- présentation des EPI préconisés ;
- exercices en sous-groupes sur :
 - la mise en œuvre du plan d'intervention ;
 - la mise en œuvre des consignes sur l'amiante (aménagement de la zone, habillage de l'opérateur, travaux sur canalisations, repli des déchets, nettoyage des EPI, déshabillage, sortie de la tranchée).

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

La séance de formation se terminera par une évaluation par l'intermédiaire d'un questionnaire à choix multiple.

3.4. Le recyclage sera effectué par demi-journée tous les 3 ans.

Le contenu de ce recyclage sera le suivant :

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

Contenu de la formation pour les opérateurs

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Les prescriptions minimales de formation du personnel opérateur de chantier sont les suivantes :

- connaître les caractéristiques et propriétés de l'amiante et ses effets sur la santé, notamment les effets cancérogènes et l'effet synergique du tabagisme ;
- connaître les exigences de la réglementation relative à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du risque amiante ; notamment protection des travailleurs, dispositions relatives à la surveillance médicale, à la fiche d'exposition et à l'attestation d'exposition qui doit lui être remise lorsqu'il quitte l'entreprise, information des travailleurs sur leurs droits individuels et collectifs, notamment droit de retrait en cas de danger grave et imminent, rôle des représentants du personnel et prérogatives de l'inspection du travail, élimination des déchets amiantés.

Dans cette perspective, la formation des opérateurs sera réalisée au cours d'une journée de formation dont une demi-journée sur un chantier école avec mise en situation réelle.

4.2. Le programme d'une journée de formation sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- comprendre et appliquer les principes généraux de prévention, durée : 20 minutes ;
- connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes ;
- examiner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et applications ;
- identifier les risques professionnels liés à l'amiante ;
- appréhender la réglementation liée à l'amiante, durée : 30 minutes ;
- appréhender les principes de réparation et d'indemnités des victimes de l'amiante ;
- repérer la réglementation amiante en vue de la protection de l'environnement, de la population et des travailleurs ;
- adapter son comportement lors d'une intervention sur un réseau en amiante-ciment en extérieur, durée : 1 heure 40 minutes ;
- savoir reconnaître une canalisation en amiante ciment ;
- réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment ;
- appliquer le principe de précaution avant une intervention sur le réseau ;
- appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiante, durée : 3 heures ;
- s'équiper des EPI en vue d'une intervention sur un réseau en amiante-ciment ;
- gérer les déchets amiante sur un chantier ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

4.3. Les méthodes et modalités pédagogiques seront les suivantes :

- présentation de diaporamas avec des phases actives de participation avec le groupe ;
- travaux pratiques : mise en œuvre du mode opératoire et des mesures de prévention sur un chantier-école : 3 groupes de 3 salariés ;
- aménagement de la zone d'intervention ;
- habillage et déshabillage de chaque stagiaire ;
- découpe d'une canalisation par un stagiaire par groupe ;
- repli des déchets d'amiante ;
- nettoyage des EPI.

4.4. Le recyclage pour les opérateurs sera d'une demi-journée tous les 3 ans et le contenu pédagogique du recyclage sera le suivant :

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

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

Article 5

En vigueur non étendu

1° Evaluation :

Les formations préalables et de recyclage comportent une évaluation portant sur la validation des acquis de la formation.

L'évaluation porte sur les aspects théoriques et pratiques.

L'évaluation comprend une évaluation réalisée à partir d'un questionnaire à choix multiple permettant d'évaluer le stagiaire sur :

- les risques pour la santé et les facteurs synergiques de risques ;
- la réglementation relative à la prévention des risques liés à l'amiante ;
- le mode opératoire ;
- les moyens de prévention et de protection ;
- la gestion des déchets.

2° Attestation de formation :

Une attestation de formation est délivrée par l'organisme de formation au vu de l'évolution du stagiaire et de l'avis du formateur.

Cette attestation de formation précisera au minimum :

- les nom, prénom(s) et date de naissance du stagiaire ;
- la nature de la formation suivie (formation préalable, de premier recyclage ou de recyclage) ;
- la nature des activités : intervention sur une canalisation en amiante-ciment en extérieur ;
- la catégorie de personnel pour laquelle le stagiaire a été formé (personnel d'encadrement ou opérateur) ;
- la date de délivrance et la période de validité pour laquelle l'attestation de formation est délivrée (3 années) ;
- le nom, la raison sociale et l'adresse de l'organisme de formation.

3° Autorisation ou habilitation :

Au vu de l'attestation de formation, l'employeur délivre une autorisation ou habilitation à conduire ou réaliser des interventions sur canalisation en amiante-ciment en extérieur, intégrée le cas échéant dans le « passeport formation ».

Prise d'effet

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension qui est demandé unanimement par les signataires du présent accord de branche pris en application de l'article R. 4412-100 du code du travail.

Les partenaires sociaux sont en effet attentifs à ce que les nouvelles exigences en matière de formation sur le risque amiante soient diffusées largement auprès de toutes les sociétés, grandes et petites, de la branche, permettant ainsi à tous les salariés d'en recevoir le bénéfice.

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

Paris, le 30 mars 2011.

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

Monsieur,

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

Veuillez recevoir, Monsieur le président, mes salutations distinguées.

Le secrétaire.

Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FP2E ; FDEI.
Organisations de salariés	CGT-FO ; BATIMAT-TP CFTC ; Interco CFTD ; FDEA CFE-CGC ; FDSP CGT.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Titre Ier Alternance

En vigueur étendu

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

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

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

Apprentissage

Article 1er

En vigueur étendu

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

Contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

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

Titre II Formation tout au long de la vie

Période de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

- les salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les salariés de retour d'une maladie ou d'une absence pour accident de travail de plus de 12 mois ;
- les salariés en fin de mandats syndicaux reprenant pleinement leur activité ou demandeurs de mobilité professionnelle ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

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

Les actions pouvant constituer une période de professionnalisation sont :

- des formations de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des formations certifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche et recensés en annexes I et II du présent accord ;
- des formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

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

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

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

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

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 6

En vigueur étendu

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

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

Bilan de compétences

Article 7

En vigueur étendu

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

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

A l'initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique financé par les FONGECIF. En cas de refus de financement d'un tel congé, l'entreprise devra soit financer ce bilan de compétences sur son plan de formation, soit indiquer au salarié les voies et moyens de

profiter du conseil en évolution professionnelle prévu par la loi.

Accès à la formation des représentants du personnel

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Formation et évolution professionnelle

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Consolidation des savoirs de base

Article 10

En vigueur étendu

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

Compte personnel de formation

Article 11

En vigueur étendu

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

La mise en œuvre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Elle s'opère dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque la durée de la formation sur le temps de travail mobilisée au titre du compte personnel de formation excède le nombre d'heures détenues par le salarié et que l'objectif de cette formation intéresse l'entreprise qui la valide, l'employeur prendra en charge le complément du coût de la formation, notamment par la formalisation d'une période de professionnalisation.

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

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations d'accompagnement à la VAE ;
- les formations sanctionnées par les certifications figurant sur les listes du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et des comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Ces certifications sont notamment celles formant aux emplois de fonctions supports de nos entreprises et inscrites au RNCP et celles inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- les formations sanctionnées par les certifications figurant sur la liste de la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche figurant en annexes I et II du présent accord.

Cette liste spécifique à la branche distingue notamment :

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

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

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

Démarche de certification

Article 12

En vigueur étendu

En lien avec les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications visé au titre III du présent accord, les parties s'engagent dans une démarche de certification des principaux métiers de la branche par la création de certificats de qualification professionnelle. Ces CQP doivent notamment faciliter le développement des compétences et l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

Les CQP reconnus par la branche figurent en annexe II du présent accord.

Entretien professionnel

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

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

Cet entretien professionnel se substitue aux entretiens de mi-carrière prévus à l'article 1.1 de l'avenant n° 9 de la convention collective de la branche du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Développement du tutorat

Article 14

En vigueur étendu

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

Les missions du tuteur sont :

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

Les tuteurs doivent être choisis parmi les salariés expérimentés ayant une qualification ou une expérience en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Chaque tuteur peut suivre un salarié en alternance comme un salarié en période de professionnalisation.

A ce titre, ils doivent être volontaires, avoir une ancienneté d'au moins 2 ans de travail effectif, disposer de toute l'expertise nécessaire et être reconnus pour leurs qualités pédagogiques.

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

A ce titre, une partie des fonds disponibles de la branche au titre de la professionnalisation est réservée à l'exercice de la fonction tutorale des tuteurs de salariés en formation dans le cadre de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Pour pouvoir concilier tutorat et activité professionnelle, les tuteurs doivent disposer, le cas échéant, d'un aménagement de temps de travail nécessaire au suivi des apprenants dont ils ont la charge.

Dispositions financières

Article 15

En vigueur étendu

Eu égard à l'importance accordée par la branche aux formations en alternance, les parties conviennent d'affecter 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation au financement de dispositifs refinançables auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), à savoir :

- les contrats de professionnalisation pour au moins 25 % des fonds disponibles ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou un conseil régional.

Sur proposition des entreprises adhérentes et après avis de la commission de la formation, la section paritaire professionnelle (SPP) détermine avant le 30 juin la liste des CFA bénéficiaires et le montant qui leur est affecté.

Le restant, soit 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation, est affecté au financement de dispositifs non refinançables auprès du FPSPP, à savoir :

- des périodes de professionnalisation ;
- des dispositifs d'aide à la fonction tutorale et de formation des tuteurs ;
- des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collectifs (POEC) non pris en charge par le FPSPP ;
- les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que des projets d'ingénierie de certifications de branche (certificats de qualification professionnelle...).

Titre III Observatoire des métiers et qualifications

Objectifs et missions

Article 16

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers et qualifications, créé au niveau de la branche professionnelle, est un organisme d'observation et d'études, placé sous la responsabilité des représentants des employeurs, dont l'objectif est d'apporter, par la réalisation de travaux d'analyse et par des préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des emplois et des qualifications au sein des entreprises de la branche.

La mission de l'observatoire consiste donc notamment à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Pour cela, l'observatoire devra :

- dresser un portrait statistique précis des effectifs par métiers de la branche ;
- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et qualitative des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois et d'identifier les compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche, notamment du fait des évolutions technologiques ;
- mener les travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre de politiques de gestion prévisionnelle des emplois et compétences au sein des entreprises de la branche ;
- identifier les besoins en formations certifiantes et conduire les études d'ingénierie de compétences préalables à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.

La commission sociale paritaire de branche propose chaque année les priorités de l'observatoire.

La mise en œuvre des missions de l'observatoire est assurée par un comité de pilotage paritaire.

Le comité de pilotage paritaire est composé de deux représentants par organisation syndicale présente au sein de la commission sociale paritaire de branche et d'autant de représentants des entreprises. Il se réunit en moyenne une fois par semestre.

Dans le cadre de cette mise en œuvre des missions de l'observatoire, le comité de pilotage paritaire :

- donne son avis sur le programme de travail proposé annuellement par la commission sociale paritaire de branche et sur les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des études effectuées ;
- donne son avis sur la politique de communication des résultats.

Dispositions financières

Article 17

En vigueur étendu

Le budget de fonctionnement de l'observatoire est pris en charge sur les fonds de la professionnalisation de branche par OPCALIA ; son montant est défini en section paritaire professionnelle.

Titre IV Choix de l'OPCA

Désignation

Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme paritaire pour la branche des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

OPCALIA est notamment chargé de la collecte :

- des fonds destinés au financement des congés individuels de formation des salariés ;
- des fonds destinés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

OPCALIA est notamment chargé de la collecte et de la gestion :

- des fonds de la professionnalisation de la branche ;
- des fonds destinés au financement des formations mobilisées au titre du CPF des entreprises ne faisant pas le choix de la gestion en propre des fonds du CPF ;
- des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés de la branche.

Les relations entre la branche et OPCALIA sont définies par la convention de constitution de la section paritaire professionnelle de la branche, dans le plein respect des orientations fixées par la commission sociale paritaire de la branche.

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

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Titre V Dispositions diverses

Application de l'accord

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue intégralement à l'accord du 14 janvier 2005 portant sur la formation professionnelle ainsi que ses cinq avenants successifs. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés ; elles devront en assurer la communication auprès de leurs salariés.

Adhésion, révision et dénonciation

Article 20

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Prise d'effet

Article 21

En vigueur étendu

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

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

Annexe

**

En vigueur étendu

Annexe II

(En attente de la finalisation des premiers CQP)

Formations certifiantes sanctionnées par un CQP de branche

CQP « Ordonnanceur ».

CQP « TMI ».

CQP « OMI ».

En vigueur étendu

Annexe III

Support d'entretien professionnel délivré par OPCALIA

Date de l'entretien :

Nature de l'entretien :

- Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).
- Entretien proposé au (à la) salarié(e) reprenant son activité (maternité, maladie...).

Personne chargée de l'entretien :

Nom :

Prénom :

Poste occupé :

Lien hiérarchique avec le salarié :

Salarié :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :
 Date d'entrée dans l'entreprise :
 Intitulé du poste actuel occupé :
 Date de prise du poste actuel occupé :
 Classification :
 Service :
 Responsable hiérarchique :
 Nature du contrat de travail :
 Durée du travail :
 Bilan de la période écoulée
 Précédent entretien professionnel :
 Date :
 Nature de l'entretien :
 - Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).
 - Entretien proposé au (à la) salarié(e) reprenant son activité (maternité, maladie...)
 Nom et fonction de la personne chargée de l'entretien :
 - Pas d'entretien professionnel réalisé.
 Motif :
 Formations suivies depuis le dernier entretien professionnel :

Intitulé	Date de début	Date de fin

- Pas de formation suivie.

Motif :

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

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

- Pas de certification acquise depuis le dernier entretien.

- Pas d'éléments de certification (modules) acquis par la formation ou par la VAE (validation partielle des acquis de l'expérience).

Autres actions menées depuis le dernier entretien professionnel (bilan de compétences, création d'entreprise, conseil en évolution professionnelle...) :

Intitulé	Date de début	Date de fin

Activité

Activités du salarié :

Faits marquants depuis le dernier entretien :

Intérêts/motivations :

Projet professionnel

Votre projet professionnel :

Atouts/freins :

Moyens à mobiliser dans le cadre de ce projet :

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

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

Fait le , à

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FP2E ; FDEI,
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFE-CGC ; INTERCO CFDT ; CGT FDSP,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après désignée CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui était jusqu'alors commune à la commission sociale paritaire puisse fonctionner de façon distincte.

Afin de développer et répondre à la modernisation du dialogue social, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'avoir un interlocuteur référent par organisation syndicale.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté commune que la branche soit demain plus ambitieuse sur les enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ; la relance des travaux de l'observatoire des métiers, le maintien dans l'emploi des seniors et l'insertion dans l'emploi des jeunes notamment par l'alternance doivent devenir des priorités de la future CPNE.

Les représentants des employeurs, tout en partageant ces objectifs, rappellent que la branche ne peut se substituer aux politiques propres de chacune des entreprises la composant.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent avenant entendent mettre en place une CPPNI dans la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement.

La CPPNI des entreprises des services d'eau et d'assainissement vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission sociale paritaire de la branche, ci-après désignée CSP, ainsi qu'à la commission d'interprétation, visée à l'article 11 de la convention collective nationale de branche, article qui de ce fait est annulé.

La CCPNI est constituée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et des représentants des entreprises adhérentes à la convention collective nationale de branche.

Missions de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

La CPPNI exerce notamment les missions suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- mener les négociations au niveau de la Branche et définir son calendrier de négociation,
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ; particulièrement à travers la GPEC,
- exercer une veille permanente sur les évolutions socio-économiques, réglementaires et des modes de gouvernance du secteur professionnel pour alimenter le rapport de branche,
- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail,
- établir un rapport annuel d'activité intégrant notamment la liste de tous les accords d'entreprise reçus dans la période, qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprenant entre autres un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre

ci-dessous :

- de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
- du repos quotidien et des jours fériés ;
- des congés payés et autres congés ;
- du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@fp2e.org).

Par ailleurs, la CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel.

La CPPNI reprend toutes les missions précédemment assurées par la CSP ainsi que toutes missions proposées par la majorité des organisations syndicales représentatives et validées par les représentants des entreprises adhérentes.

Fonctionnement de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix quels que soient ses membres présents ou représentés pour exprimer sa position, sauf texte contraire. Chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter par une autre dûment mandatée, en cas d'absence de ses représentants.

La CPPNI se réunit au moins trois fois sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir, établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire.

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

Chaque organisation syndicale représentative désigne, au sein de sa représentation, un interlocuteur référent parmi ses quatre représentants.

Le tableau en annexe liste l'ensemble des sujets concernés, et précise la répartition des rôles entre CPNE, CPPNI et SPP (section paritaire professionnelle) de la branche.

Avis d'interprétation

Article 4

En vigueur étendu

Soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de ladite convention collective.

Les avis sont pris sur la base d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Ces avis seront mis en ligne sur le site internet de la FP2E.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Article 5

En vigueur étendu

5.1 La CPNE est mise en place au sein de la branche. Elle exerce ses compétences notamment dans le domaine de l'emploi et la formation professionnelle.

La répartition proposée dans le tableau en annexe entérine donc le rôle de la CPNE comme instance politique décisionnaire de la branche sur les questions relatives notamment à l'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, l'alternance et la formation, en lien avec le travail de contribution de la SPP.

5.2. Rôle de la CPNE

La CPNE a notamment pour missions à titre principal :

- l'observation des filières, des métiers et des qualifications de la branche :
- définir le programme de travail annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche permettant notamment de mesurer l'évolution qualitative et quantitative des filières et des métiers (volumes et flux) et les besoins en qualification qui en découlent ;
- analyser les résultats de ce programme de travail et définir les modalités de sa communication auprès des entreprises de la branche ;
- la définition des priorités de formation relevant de la branche :
- formuler, en lien avec les travaux de l'observatoire, les projets éventuels de créations de formations certifiantes devant répondre à des problématiques de compétences de branche ;
- formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation ;
- la gestion des fonds mutualisés (1) :
- définir et, le cas échéant, faire évoluer la répartition par dispositif des poids financiers et des forfaits figurant dans l'accord formation ;
- informer l'organisme collecteur de branche des priorités de la branche par dispositif ainsi que des modes de traitement et d'arbitrage éventuels ;
- s'assurer de la bonne mise en œuvre par la section paritaire professionnelle (SPP) des orientations prioritaires de branche dans l'utilisation des fonds mutualisés au niveau de l'organisme collecteur de la branche ;
- la gestion des relations avec notamment les instances en charge de la formation professionnelle :
- examiner, en lien avec les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ou du ministère du travail, l'évolution et/ ou la création des nouveaux diplômes et titres et en mesurer l'impact sur la formation dans la branche.

Celles-ci pourront être étendues à toutes missions proposées par la majorité des organisations syndicales représentatives et validées par les représentants des entreprises adhérentes.

5.3. Composition de la CPNE

Cette commission paritaire est constituée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et de représentants des entreprises adhérentes à la CCNB. La désignation des 4 représentants de chaque organisation syndicale devra se faire à raison de 2 représentants siégeant au sein de la CPPNI de la branche et des 2 représentants siégeant au sein de la SPP de la branche.

5.4. Fonctionnement de la CPNE

La CPNE se réunit au moins 2 fois par an sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire.

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

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

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

Moyens affectés au droit syndical dans la branche

Article 6

En vigueur étendu

Pour tenir compte des évolutions prévues dans les dispositifs de gestion du dialogue social au sein de la branche, telles que rappelées au préambule du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de revoir les moyens affectés au droit syndical dans ladite branche tels qu'ils ont été définis à l'article 8.1.1.2. de la convention collective nationale de la branche du 12 avril 2000, et dans l'avenant n° 5 à ladite convention.

Dans un premier temps, ont été rappelées les dispositions contenues dans les trois premiers alinéas de l'article 8.1.1.2. de la convention collective nationale de la branche relatives, notamment, à la prise en charge par l'employeur du temps passé lors des réunions à l'initiative de la branche (CPPNI, CPNE et SPP) ainsi que celui consacré à la préparation de ces réunions, qui restent applicables dans leur intégralité, sous réserve du passage de 4 à 6 salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative.

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

À ce titre, ledit article, est abrogé et remplacé par le texte suivant : « Le crédit d'heures dont dispose chaque organisation syndicale représentative est porté, à compter de l'exercice 2018 à 600 heures par année civile et une protection pour les représentants de la branche est instauré conformément aux dispositions du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation. »

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

En vigueur étendu

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

Article 9

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

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 séniors	Démarche certification (suivi CQP, création certification branche...)	
SPP	Contributeur	C	C	C	C	
CPNE	Décisionnaire	D	D	C	D	
CPPNI	Informée	I	I	C	I	

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

Accords de branche et impact sur convention collective	
Négo/modification des accords	
SPP	
CPNE	C
CPPNI	D

Annexe I du 12 avril 2000

Salaires globaux bruts minimaux annuels (base 35 heures)

Salaires

(En francs) Groupe I : 93 500 F
 Groupe II : 96 900 F
 Groupe III : 103 300 F
 Groupe IV : 109 800 F
 Groupe V : 129 000 F
 Groupe VI : 168 000 F
 Groupe VII : 230 000 F
 Groupe VIII : 272 000 F

Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat professionnel des entreprises de services d'eau et d'assainissement,
Organisations de salariés	La CGT-FO,

Salaires

En vigueur étendu

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

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

EVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)	EVOLUTION DES MINIMA de salaire	DIFFERENTIEL
Année 2001 + 1,6 %	Pour 2002 + 1,8 %	+ 0,2 %
Année 2002 + 2,1 %	Pour 2003 + 2 %	- 0,1 %
Année 2003 + 1,6 %	Pour 2004 + 2 %	+ 0,4 %
Année 2004 + 1,9 %	Pour 2005 + 2 %	+ 0,1 %
Global multiplicatif + 7,4 %	+ 8,0 %	+ 0,6 %

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

Article 1er

Salaires minimaux

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

GROUPE	EUROS
I	15 399
II	15 959
III	17 013
IV	18 084
V	21 182
VI	27 586
VII	37 768
VIII	44 666

Article 2

Compensation de l'astreinte

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

Article 3

Information des organisations syndicales

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

Article 4

Extension et prise d'effet du présent avenant

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

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

Fait à Paris, le 5 septembre 2005.

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

Signataires	
Organisations patronales	FP2E ; FDEI.
Organisations de salariés	INTERCO CFDT ; CGT-FO ;

En vigueur étendu

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues de porter une attention particulière aux premiers groupes de classification, compte tenu de l'importante évolution du SMIC ces dernières années et de l'absence d'accord pour l'année 2006.

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

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

	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	Année 2001	1,6 %	Pour 2002	1,8 %	0,2 %
	Année 2002	2,1 %	Pour 2003	2,0 %	- 0,1 %
	Année 2003	1,6 %	Pour 2004	2,0 %	0,4 %
	Année 2004	1,9 %	Pour 2005	2,0 %	0,1 %
	Année 2005	1,6 %	Pour 2006	-	- 1,6 %
	Année 2006	1,5 %	Pour 2007	5 % (1)	3,5 %
GLOBAL		10,8 %		13,3 %	2,5 %

(1) Pour les groupes I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.

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

Il a été convenu ce qui suit :

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 alinéa 1 (devenu l'article L. 2241-9) qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 18 avril 2008, art. 1er).

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

(En euros.)

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

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 3,3 % et est désormais fixée à 9,33 € par période de 24 heures.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 132-12-3 du code du travail)

Article 3

En vigueur étendu

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

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

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

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires

Organisations patronales

La fédération professionnelle des entreprises de l'eau (FP2E),

Signataires	
Organisations de salariés	La CFDT-INTERCO ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation, notamment les 3 derniers mois de 2007, soit 2,53 %, hors tabac, sur l'année 2007 :

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

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

ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
2001	+ 1,6 %	2002	+ 1,8 %	+ 0,2 %
2002	+ 2,1 %	2003	+ 2 %	- 0,1 %
2003	+ 1,6 %	2004	+ 2 %	+ 0,4 %
2004	+ 1,9 %	2005	+ 2 %	+ 0,1 %
2005	+ 1,6 %	2006	-	- 1,6 %
2006	+ 1,5 %	2007	+ 5 %(*)	+ 3,5 %
2007	+ 2,53 %	2008	+ 2,53 %	0
Global	+ 13,6 %	Global	+ 16,1 %	+ 2,5 %

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

Il a été convenu ce qui suit :

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 2,53 % et est désormais fixée à 9,57 € par période de 24 heures.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 132-12-3 du code du travail)

Article 3

En vigueur étendu

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

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

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.

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	La fédération professionnelle des entreprises de l'eau (FP2E),

Signataires

Organisations de salariés	La CFDT Interco ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,
---------------------------	---

En vigueur étendu

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2008, soit + 1 %.

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

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

ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
Année	%	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 :

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	16 910
II	17 525
III	18 682
IV	19 537
V	22 884
VI	29 801
VII	40 801
VIII	48 253

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

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

Les parties procéderont d'ici à la fin de l'année 2009 à un examen des niveaux de compensation de l'astreinte en vigueur dans les différentes sociétés de la FP2E et de leur positionnement par rapport au montant fixé au précédent alinéa, afin de juger de la nécessité éventuelle d'un réajustement de celui-ci.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)

Article 3

En vigueur étendu

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

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

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.

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010

Signataires	
Organisations patronales	La fédération professionnelle des entreprises de l'eau (FP2E),
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFDT ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Etant exposé :

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

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

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

(En pourcentage.)

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
2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
Global	+ 15,7	Global	+ 21,4	+ 5,70 %

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

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Groupe	salaire
I	17 304
II	17 933
III	19 117
IV	19 992
V	23 417
VI	30 495
VII	41 752
VIII	49 377

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers de la branche est chargé de définir les mesures à proposer à la commission sociale en s'appuyant sur les éléments du bilan social de la branche pour 2009 et sur une étude complémentaire confiée au bureau BPI.

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

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.

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La FP2E ; La FDEI,
Organisations de salariés	La CFDT Interco ; La CGT-FO ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Etant exposé :

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

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

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

Évolution des prix à la consommation		Évolution des minima de salaires		Différentiel
Année	%	Année	%	%
2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
2002	+ 2,1	2003	+ 2	- 0,1
2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
2005	+ 1,6	2006	-	- 1,6
2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
2001	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
Cumulé	+ 17,6	Cumulé	+ 25,9 (**)	+ 8,3

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

(**) Le cumul de 25,9 % ne concerne que les groupes I à III.

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

(En euros.)

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

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

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

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

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

- la cartographie des métiers de la branche ;
- un portrait statistique des effectifs par métiers, par âge et par sexe ;
- l'analyse qualitative des évolutions des métiers sensibles.

Les résultats de cette première étude ont été validés par la commission sociale paritaire de branche en 2010, qui a souhaité élargir le champ de l'étude à des données relatives à l'égalité professionnelle homme/femme au sein des entreprises de la branche comme l'embauche, la rémunération, la carrière, la formation, la mobilité professionnelle ou l'accès aux différents métiers.

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

Information des organisations syndicales

Article 4

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

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La FP2E ; La FDEI,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La CFDT Interco,

En vigueur étendu

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2011, soit + 2,40 % et de l'engagement pris d'une progression de + 5 % sur 3 ans (au titre de 2009, 2010 et 2011) par la FP2E, les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 3,90 % (1,5 + 2,4 %).

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

	Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel
	Année	%	Année	%	%
	2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
	2002	+ 2,1	2003	+ 2	- 0,1
	2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
	2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
	2005	+ 1,6	2006	-	- 1,6
	2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
	2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
	2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
	2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
	2010	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
	2011	+ 2,40	2012	+ 3,90	+ 1,5
Global	+ 20,4		+ 30,8 (**)		+ 10,4

(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.
(**) Le cumul de 30,8 % ne concerne que les groupes I à III.

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

(En euros.)

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

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

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

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)

Article 3

En vigueur étendu

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 3 novembre 2011, le rapport final de l'étude confié par l'observatoire prospectif des métiers de la branche au cabinet Bernard Brunles, consultant sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, a été présenté aux membres de la commission qui l'on approuvé.

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

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec avis réception à toutes les organisations syndicales.

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La FP2E ; La FDEI,
Organisations de salariés	La CFDT Interco ; La CGT ; La CGT-FO ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La FDEA CFE-CGC,

**

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

(En euros.)

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

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

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

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

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)

Article 3

En vigueur étendu

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 7 mai 2014, le bilan social de la branche pour 2013 a été examiné par la commission, ainsi que le rapport final de l'étude confiée par l'observatoire prospectif des métiers de la branche au cabinet Quadrat études.

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

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

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.

Extension et prise d'effet

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FP2E FDEI
Organisations de salariés	FSPS FO CFDT Interco FDEA CFE-CGC FDSP CGT

En vigueur étendu

Étant exposé :

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

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

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)		Évolution des minima de salaires		Différentiel
Année 2001	+ 1,6 %	En 2002	+ 1,8 %	+ 0,2
Année 2002	+ 2,1 %	En 2003	+ 2 %	- 0,1
Année 2003	+ 1,6 %	En 2004	+ 2 %	+ 0,4
Année 2004	+ 1,9 %	En 2005	+ 2 %	+ 0,1
Année 2005	+ 1,6 %	En 2006	0	- 1,6
Année 2006	+ 1,5 %	En 2007	+ 5 % (*)	+ 3,5
Année 2007	+ 2,53 %	En 2008	+ 2,53 %	0
Année 2008	+ 1 %	En 2009	+ 2 %	+ 1
Année 2009	+ 0,83 %	En 2010	+ 2,33 %	+ 1,5
Année 2010	+ 1,69 %	En 2011	+ 3,69 %	+ 2
Année 2011	+ 2,40 %	En 2012	+ 3,90 %	+ 1,5
Année 2012	+ 1,20 %	En 2013	0	- 1,2
Année 2013	+ 0,6 %	En 2014	+ 2,2 %	+ 1,6
Année 2014	+ 0,00 %	En 2015	+ 0,00 %	+ 0,00 %
Année 2015	+ 0,18 %	En 2016	+ 0,60 %	+ 0,42 %
Année 2016	+ 0,62 %	En 2017	+ 1,00 %	+ 0,38 %
Global	+ 23,6 %		+ 35,7 % (**)	+ 12,1

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

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur étendu

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

(En euros.)

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

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 21 juin 2017, le bilan social de la branche pour 2016 a été examiné par la commission.

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

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

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

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FP2e ; FDEI,
Organisations de salariés	FO ; CFE-CGC ; INTERCO CFDT,

En vigueur non étendu

Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2e et de la FDEI ont présenté le bilan social de la branche et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 1,4 % en décembre 2018. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 31 janvier et 23 mai 2019, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant, d'une part, une revalorisation des groupes I à VIII inclus, ainsi que de la compensation d'astreinte à hauteur de + 1,60 % avec effet rétroactif au 1er janvier 2019, d'autre part, l'intégration de l'augmentation de 1,1 % prévue en 2018 par décision unilatérale des représentants employeurs, pour l'établissement des nouveaux salaires minimaux de 2019.

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

(En pourcentages.)

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2001	+ 1,60	1,60	2002	+ 1,80	1,80
2002	+ 2,10	3,73	2003	+ 2,00	3,84
2003	+ 1,60	5,39	2004	+ 2,00	5,91
2004	+ 1,90	7,40	2005	+ 2,00	8,03
2005	+ 1,60	9,11	2006	0	8,03
2006	+ 1,50	10,75	2007	+ 5 (*)	13,43
2007	+ 2,53	13,55	2008	+ 2,53	16,30
2008	+ 1,00	14,69	2009	+ 2,00	18,63
2009	+ 0,83	15,64	2010	+ 2,33	21,39
2010	+ 1,69	17,59	2011	+ 3,69	25,87
2011	+ 2,40	20,42	2012	+ 3,90	30,78
2012	+ 1,20	21,86	2013	0	30,78
2013	+ 0,60	22,59	2014	+ 2,20	33,66
2014	0,00	22,59	2015	0,00	33,66
2015	+ 0,18	22,81	2016	+ 0,60	34,46
2016	+ 0,62	23,58	2017	+ 1,00	35,80
2017	+ 1,10	24,93	2018	+ 1,10	37,30
2018	+ 1,40	26,68	2019	+ 1,60	39,50 (**)
Différentiel 12,82					

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

Salaires minimaux

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Compensation de l'astreinte

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 3

En vigueur non étendu

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 23 mai 2019, le bilan social de la branche pour 2018 a été examiné par la commission. Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 3,56 % à celui des hommes.

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

Information des organisations syndicales

Article 4

En vigueur non étendu

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

Extension et prise d'effet du présent avenant

Article 5

En vigueur non étendu

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

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

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

Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre

Signataires	
Organisations patronales	FNAM ; SNRC ; FEP ; SNES ; SNAD ; SAMERA ; FFQ ; SNEH ; SNARR ; FP2e ; MEDEF ; FFP ; GEIST ; CGI ; ASFA ; USP ; GNC ; UMIH ; FFNEAP ; SYNHORCAT-GNI ; Prism emploi ; SNERS ; FFPB ; SESA ; SNRTC ; GPMSE TLS ; CEPNL ; PEPS ; A & T ; SNEFiD ; SNPRO ;

Signataires

Organisations de salariés

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FAT UNSA ;
SNPNAC ;
SPELC ;
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CGT SP ;
SUD autoroutes ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT ;
FEC FO ;
FGTE CFDT ;
FNPD CGT ;
FEP CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
SNEPL CFTC ;
CMTE CFTC ;
FSPSS FO ;
UFA CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FEETS FO ;
USI CGT ;
INTERCO CFDT ;
FNEMA CFE-CGC ;
SNEPS-CFTC ;
CFDT services ;
SUD aérien ;
CFTC intérim ;
UNSA transports,

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;

- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;

- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Préambule

En vigueur non étendu

Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;

- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;

- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation ;
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

Article 5

En vigueur non étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

Article 6

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collèges en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
 - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
 - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
 - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

Article 6.1

En vigueur non étendu

6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

Article 6.2

En vigueur non étendu

6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFTD ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

Article 6.3

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

Article 6.4

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

Article 6.5

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Article 6.6

En vigueur non étendu

6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et

leurs modalités de fonctionnement.

6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

Article 6.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

Article 6.8

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Article 6.9

En vigueur non étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

Article 6.10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Article 7.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

Article 7.2

En vigueur non étendu

7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

Article 7.3

En vigueur non étendu

7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

Article 7.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Article 8

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenue.

Article 10

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

Article 11

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias

1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

En vigueur non étendu

ANNEXE II

Relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

Textes parus au JORF

Arrêté du 16 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)

Paru au JORF du 2010-08-27

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'accord du 1er décembre 2009 relatif à la participation et à l'épargne salariale, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/8, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)

Paru au JORF du 2010-10-16

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° 1 du 28 janvier 2010 à l'accord du 14 janvier 2005, relatif à formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-80 du code du travail qui prévoit que, en matière d'actions prioritaires organisées dans le cadre du DIF, les montants pris en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés couvrent tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport et d'hébergement.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010

Paru au JORF du 2011-01-01

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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 02-10 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance (BO 2010/20), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national (n° 1314) du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, les dispositions de l'avenant n° 54 du 25 janvier 2010 (BO 2010/19) modifiant les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national susvisé.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 4 du 28 janvier 2010 (BO 2010/26) à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 1734) du 30 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 17 juin 2009 (BO 2010/34) relatif à l'article 4-12 de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA pour le développement de la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/38) relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel dans divers secteurs des industries du bois et de l'importation des bois du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 avril 2010 (BO 2010/37) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 janvier 2010 (BO 2010/20), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 décembre 2009 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement des frais de santé (BO 2010/31), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958 (n° 1586), mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 2010 à l'accord sur le développement de l'emploi des seniors du 25 septembre 2007 (BO 2010/18), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/33) relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 avril 2010, relatif à la portabilité en matière de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement (n° 2147) du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 2 mars 2010 (BO 2010/22) relatif à la diversité dans l'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 avril 2009 (BO 2009/36) relatif aux certificats de qualification professionnels, conclu dans le secteur de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2009 (BO 2010/10) à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail (BO 2010/16), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 3 mars 2010 (BO 2010/27), relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel cadre, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel non cadre, à la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631) du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 (BO 2010/33), relatif à la modification du préavis, à la convention collective susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries (n° 1760) du 3 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 (BO 2010/4) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 22

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 logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mars 2010 (BO 2010/22) révisant l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2010 (BO 2010/8) en faveur de l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 11 mars 2010 (BO 2010/28) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2010 (BO 2010/23), relatif au régime conventionnel de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 juin 2010 (BO 2010/34), relatif à la modification de l'annexe VII, à la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 43 du 17 juin 2010 (BO 2010/42), relatif au fond d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)

Paru au JORF du 2012-01-03

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° 2 du 20 mai 2011, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail relatif aux périodes de professionnalisation.

Les deux derniers alinéas de l'article 3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail relatif aux conditions de financement des centres de formation des apprentis par les fonds de la professionnalisation.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 février 2012

Paru au JORF du 2012-02-29

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 conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 9 du 6 juin 2011 (BO 2011-35) relatif à la désignation d'un nouvel organisme paritaire collecteur agréé, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 du 18 octobre 2011 (BO 2011-48) portant actualisation de la convention collective (organisme paritaire collecteur agréé), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 du 18 octobre 2011 (BO 2011-48) à l'accord du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

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 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 novembre 2011 (BO 2011-49) à l'accord du 14 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 juillet 2011 (BO 2011-36) relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le secteur sanitaire et médico-social à statut commercial.

Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 6

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)

Paru au JORF du 2012-07-18

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° 13 du 27 février 2012, relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)

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° 4 du 20 février 2013, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014

Paru au JORF du 2014-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 15-2013 relatif aux priorités triennales d'action en matière de formation continue, conclu le 26 novembre 2013 (BOCC 2014/21), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'avenant n° 2014-01 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 10 février 2014 (BOCC 2014/14), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord de révision portant modification de l'article 1-2 du titre 1er de la convention, conclu le 3 mars 2014 (BOCC 2014/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2014/20), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord définissant les actions de formation prioritaires pouvant être mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, conclu le 26 février 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant relatif au titre XV-Maladie, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 2 du 3 octobre 2013 (BOCC 2013/49) à l'accord du 16 juin 2010, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 5 du 5 février 2014 (BOCC 2014/16) à l'accord portant sur la formation professionnelle du 14 janvier 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 106 relatif à la modification du régime frais de santé instauré par l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/7), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, conclu le 18 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 8 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, conclu le 13 novembre 2013 (BOCC 2013/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons (OEDTAM et ingénieurs-cadres) (n° 2961), les dispositions de l'avenant n° 4, conclu le 6 février 2014 (BOCC 2014/15), audit accord.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (n° 3087), les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 25 mars 2014 (BOCC 2014/21), audit accord.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant relatif au régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 25 septembre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif au taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 8 janvier 2014 (BOCC 2014/11), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'avenant n° 8 relatif au régime de prévoyance, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013/48), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 85 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 84 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (technicien de piste de karting), conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2013 (BOCC 2014/10) à l'accord relatif à la formation professionnelle continue conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 (n° 1938), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 11 mars 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)

Paru au JORF du 2015-04-17

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° 14 du 30 décembre 2014, relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)

Paru au JORF du 2015-12-17

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'accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences (3 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement (n° 2147)

Paru au JORF du 2017-12-08

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° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 28 novembre 2017.

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° 2017/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

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)

Paru au JORF du 2019-01-29

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.

Nouveautés

Avenant n°17 désignation opérateur de compétences (OPCO) (21 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-21

Publié au BOCC N° : 20190025

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Professionnelle des Entreprises de l'Eau (FP2E) (FP2E) Fédération des distributeurs d'eau indépendants (FP2E)
Organisations de salariés	Force ouvrière (FO) (FO) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (FO) Fédération INTERCO CFDT (FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord égalité professionnelle (18 mai 2020)

Date du texte : 2020-05-18

Publié au BOCC N° : 20200025

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Professionnelle des Entreprises de l'Eau (FP2E) (FP2E) Fédération des distributeurs d'eau indépendants (FP2E)
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT) Force ouvrière (FO) (CFDT) Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA CFE-CGC) (CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AACDLS	Agent d'assainissement et de collecte de déchets liquides spéciaux
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANABIOTEC	Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BO	Bulletin officiel
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCE	Comité central d'entreprise
CCPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIRA	Contrôle industriel et régulation automatique
CMCNA	Conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPQ	Contrôle production qualité
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRSA	Conception et réalisation de systèmes automatisés
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Commission sociale paritaire
CSPB	Commission sociale paritaire de branche
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEA	Diplôme d'études approfondies
DECF	Diplôme d'études comptables et financières
DESS	Diplôme études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
DUP	Délégation unique du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ELEEC	Electrotechnique, énergie équipements
EPI	Equipement de protection individuel
ERB	Emplois repères de branche
FCP	Fonds Commun de Placement
FCPE	Fonds communs de placement des entreprises
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GASTE	Gestion automatisée des systèmes de traitement d'eau
GEM	Garantie d'évolution minimale
GEMEAU	Gestion et maîtrise de l'eau
GIM	Génie industriel et maintenance
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GSE	Gestion des services à l'environnement
GTEC	Gestion de travaux et encadrement de chantier
HT	Hors taxes
IEE	Ingénierie et exploitation des eaux
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERCO	Intérieur et collectivités
IRM	Ingénierie des réseaux mobiles
ISR	Investissement socialement responsable
IUP	Instituts universitaires professionnalisés
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MEI	Maintenance des équipements industriels
MIB	Microbiologie industrielle et biotechnologie

Sigle	Définition
MISE	Management et ingénierie des services à l'environnement
MSI	Maintenance des systèmes industriels
MUC	Management des unités commerciales
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé, collecte et gère les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés.
OPCAREG	Organisme paritaire collecteur agréé régional
OPCIB	Organisme paritaire collecteur agréé interbranches
PEI	Plan d'épargne interentreprises
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectifs
QCM	Questionnaire à choix multiples
QHSE	Qualité Hygiène Sécurité Environnement
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSP	Réserve spéciale de participation
SAGE	Systèmes aquatiques et gestion de l'eau
SEICOM	Systèmes électroniques et informatiques communicants
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPDE	Syndicat professionnel des entreprises de services d'eau et d'assainissement
SPP	Section professionnelle paritaire
SSE	Santé, sécurité, environnement
STI	Sciences et technologies industrielles
STT	Sciences et technologies tertiaires
TAM	Techniques avancées de maintenance
TEMSEC	Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques
TOM	Territoires d'outre-mer
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VEGA	Véhicules, électronique et gestion des automatismes
VSD	Vente de solutions durables

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 7	8
	Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 7	8
Arrêt de travail, Maladie	Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 7	8
Astreintes	Compensation de l'astreinte (Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009)	Article 2	44
	Compensation de l'astreinte (Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010)	Article 2	45
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires)	Article 2	46
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012)	Article 2	47
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014)	Article 2	48
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017)	Article 2	49
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019)	Article 2	50
La durée et l'organisation du temps de travail (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 5	4	
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 1er	1
Chômage partiel	La durée et l'organisation du temps de travail (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 5	4
Démission	Le contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 2	1
Indemnités de licenciement	Le contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 2	1
Maternité, Adoption	Les congés (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 6	7
	Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 7	8
Période d'essai	Le contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 2	1
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Le contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 2	1
Prime, Gratification, Treizieme mois	La propriété intellectuelle (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 10	12
Salaires	Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012 (Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012)		47
	Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014 (Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014)		48
	Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires (Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires)		41
	Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1) (Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1))		41
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1))	Article 2	42
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux)	Article 2	43
	Compensation de l'astreinte (Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009)	Article 2	44
	Compensation de l'astreinte (Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010)	Article 2	45
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires)	Article 2	46
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012)	Article 2	47
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014)	Article 2	48
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017)	Article 2	49
	Compensation de l'astreinte (Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019)	Article 2	50
	Salaires globaux bruts minimaux annuels (base 35 heures) (Annexe I du 12 avril 2000)		40
	Salaires minimaux (Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1))	Article 1	42
	Salaires minimaux (Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux)	Article 1	43
	Salaires minimaux (Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009)	Article 1	44
	Salaires minimaux (Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010)	Article 1er	45
	Salaires minimaux (Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires)	Article 1er	46
	Salaires minimaux (Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012)	Article 1er	47
Salaires	Salaires minimaux (Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014)	Article 1er	48
	Salaires minimaux (Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017)	Article 1er	49
	Salaires minimaux (Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019)	Article 1er	50
Visite médicale	Le contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000)	Article 2	1

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2000-04-12	Annexe III - Classement des diplômés de l'éducation nationale. Annexe III du 12 avril 2000	15
	Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications	13
	Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles Annexe IV du 12 avril 2000	16
	Annexe I du 12 avril 2000	40
	Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000	1
2004-02-23	Accord du 23 février 2004 portant procès-verbal de la commission de conciliation	16
2005-09-05	Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires	41
2006-05-19	Avenant n° 5 du 19 mai 2006 relatif aux moyens du droit syndical	16
2007-12-21	Avenant n° 6 du 21 décembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1)	41
2008-03-26	Avenant n° 7 du 26 mars 2008 relatif à la classification des emplois	17
2008-05-16	Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux	42
2008-11-17	Avenant n° 9 du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	20
2009-09-09	Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009	43
2009-12-01	Accord du 1er décembre 2009 relatif à la participation et à l'épargne salariale	22
2010-03-02	Accord du 2 mars 2010 relatif à la diversité dans l'entreprise	28
2010-06-03	Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010	44
2010-08-27	Arrêté du 16 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)	JO-1
2010-10-16	Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)	JO-1
2010-12-01	Accord du 1er décembre 2010 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante	29
2011-01-01	Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010	JO-1
2011-03-30	Adhésion par lettre du 30 mars 2011 du syndicat FO à l'accord sur la prévention des risques liés à l'amiante	31
2011-06-30	Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires	45
2012-01-03	Arrêté du 27 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)	JO-3
2012-02-27	Avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012	47
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 février 2012	JO-4
2012-07-18	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)	JO-4
2013-07-31	Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)	JO-5
2014-07-18	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-5
2014-07-23	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-5
2014-12-30	Avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014	48
2015-04-17	Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)	JO-6
2015-06-25	Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle	32
2015-12-17	Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement (n° 2147)	JO-7
2017-06-21	Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2017	49
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement (n° 2147)	JO-7
2018-03-07	Avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et de la CPNE	38
2018-12-21	Avenant n°17 désignation opérateur de compétences (OPCO) (21 décembre 2018)	NV-1
2019-01-29	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)	JO-7
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	51
2019-08-09	Avenant n° 18 du 9 août 2019 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires pour l'année 2019	50
2020-05-18	Accord égalité professionnelle (18 mai 2020)	NV-1

Index alphabétique

A

Acces a la formation des representants du personnel 34
Accident du travail - Maladie professionnelle (Maternite - Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle) 7
Accord du 1er decembre 2009 relatif a la participation et a l'epargne salariale 22
Accord du 1er decembre 2010 relatif a la prevention des risques lies a l'amiante 29
Accord du 2 mars 2010 relatif a la diversite dans l'entreprise 28
Accord du 23 fevrier 2004 portant proces-verbal de la commission de conciliation 16
Accord du 25 juin 2015 relatif a la formation professionnelle 32
Accord egalite professionnelle (18 mai 2020) NV-1
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 51
Adhesion par lettre du 30 mars 2011 du syndicat FO a l'accord sur la prevention des risques lies a l'amiante 32
Adhesion, revision et denonciation 36
Aides financieres 16
Alternance 32
Annexe 36, 40, 58
Annexe I du 12 avril 2000 40
Annexe I Salaires 40
Annexe II - Les classifications 13
Annexe II du 12 avril 2000 - Les classifications 13
Annexe III - Classement des diplomes de l'education nationale 15
Annexe III - Classement des diplomes de l'education nationale. Annexe III du 12 avril 2000 15
Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles 16
Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles Annexe IV du 12 avril 2000 16
Application de l'accord 36
Apprentissage 32
Avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif a la negociation obligatoire sur les salaires 46
Avenant n° 13 du 27 fevrier 2012 relatif a la negociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'annee 2012 47
Avenant n° 14 du 30 decembre 2014 relatif a la negociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'annee 2014 48
Avenant n° 15 du 21 juin 2017 relatif a la negociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'annee 2017 49
Avenant n° 16 du 7 mars 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI et de la CPNE 38
Avenant n° 18 du 9 aout 2019 relatif a la negociation obligatoire sur les salaires pour l'annee 2019 50
Avenant n° 4 du 5 septembre 2005 relatif aux salaires 41
Avenant n° 5 du 19 mai 2006 relatif aux moyens du droit syndical 16
Avenant n° 6 du 21 decembre 2007 relatif aux salaires minimaux (1) 41
Avenant n° 7 du 26 mars 2008 relatif a la classification des emplois 17
Avenant n° 8 du 16 mai 2008 relatif aux salaires minimaux 42
Avenant n° 9 du 17 novembre 2008 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences 20
Avenant n°17 designation operateur de competences (OPCO) (21 decembre 2018) NV-1
Avenant « Salaires » n° 10 du 9 septembre 2009 43
Avenant « Salaires » n° 11 du 3 juin 2010 45
Avis d'interpretation 39

B

Bilan de competences 33

C

Calendrier des rencontres conventionnelles (Annexe IV - Calendrier des rencontres conventionnelles) 16
Champ d'application 1, 29
Choix de l'OPCA 36
Classement des diplomes de l'education nationale (Annexe III - Classement des diplomes de l'education nationale) 15
Classification des emplois 1, 17
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 39
Compensation de l'astreinte 42-50
Compte personnel de formation 34
Consolidation des savoirs de base 34
Contenu de la formation pour les operateurs 30
Contenu de la formation pour les personnels d'encadrement 30
Contenus differencis de la formation 29
Contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans 33
Contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans 32
Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 1
Convention collective nationale du 12 avril 2000 1
Credit d'heures 16

D

Demarche de certification 34
Deroulement de carriere 29
Description du systeme organisationnel 17
Designation 36
Developpement du tutorat 35
Dialogue social 9
Dispositions diverses 36
Dispositions financieres 35
Dispositions specifiques 20
Dispositions specifiques a l'attention des seniors 21
Dispositions specifiques relatives a la prevention et la gestion des inaptitudes au poste de travail 21
Diversite dans l'entreprise 28
Domaines d'actions 28

E

Egalite de remuneration entre les femmes et les hommes (art. L. 132-12-3 du code du travail) 43
Egalite de remuneration entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail) 44
Egalite de remuneration entre les femmes et les hommes (art. L. 132-12-3 du code du travail) 42
Egalite de remuneration entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail) 45, 47, 48
Egalite de remuneration entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT) 49, 51
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 46
Entretien professionnel 34
Evaluation des acquis en vue de la delivrance de l'attestation de formation 31
Expose 29
Extension et prise d'effet 48
Extension et prise d'effet du present accord 27, 29
Extension et prise d'effet du present avenant 20, 47, 48, 50, 51

F

Fonctionnement de la CPPNI 39
Formation 29
Formation et evolution professionnelle 34
Formation professionnelle 32
Formation tout au long de la vie 33

G

Gestion previsionnelle des emplois et des competences 20

I

Information des organisations syndicales 48, 50, 51

L

La commission d'interpretation 12
La commission de conciliation 12
La duree de la convention, son renouvellement et sa revision 12
La duree et l'organisation du temps de travail 4
La formation professionnelle et l'apprentissage 11
La propriete intellectuelle 12
La remuneration 4
Le contrat de travail 1
Les classifications (Annexe II - Les classifications) 13
Les conges 7

M

Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle (Maternite - Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle) 7
Maladie professionnelle (Maternite - Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle) 7
Maternite-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle 8
Mise en place de la CPPNI 38
Mise en place de la CPPNI et de la CPNE 38
Missions de la CPPNI 38
Mobilisation des acteurs 28
Modalites de notification 16
Moyens affectes au droit syndical dans la branche 40
Moyens du droit syndical 16

N

Negociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'annee 2012 47
Negociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'annee 2014 48
Negociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'annee 2017 49
Negociation obligatoire salaires pour 2019 50

O

Objectifs et missions 35
Objet de l'accord 28
Objet de l'avenant 17
Observatoire des metiers et qualifications 35
OPCO des entreprises et salaries des services a forte intensite de main-d'œuvre 51

P

Participation aux resultats de l'entreprise 22
Participation et epargne salariale 22
Periode de professionnalisation 33
Plan d'epargne interentreprises (PEI) 24
Positionnement des emplois 18
Positionnement des emplois reperes dans les groupes de qualification 18
Preambule 20, 22, 32, 38, 52
Prevention des risques lies a l'amiant 29, 32
Prise d'effet 22, 31, 36
Prise en charge des contrats de professionnalisation 33
Proces-verbal de la commission de conciliation 16
Proces-verbal de la commission de conciliation du 12 decembre 2003 16

R

Recrutement 29

S

Salaires 45, 46

Salaires globaux bruts minimaux annuels (base 35 heures) 40

Salaires minimaux 42-50

Securisation juridique 27

Structure de surveillance et de suivi 27

T

Texte de base 1, 51

Titre Ier Alternance 32

Titre II Formation tout au long de la vie 33

Titre III Observatoire des métiers et qualifications 35

Titre IV Choix de l'OPCA 36

Titre V Dispositions diverses 36

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) 33

