

ACCORD SUR LA REDUCTION, L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION
DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI

SOMMAIRE

I) - PREAMBULE

II - DUREE DU TRAVAIL

1) REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

- a) Durée hebdomadaire de travail
- b) Durée annuelle de travail
- c) Expérience de réduction du temps de travail à 32 h

2) REDUCTION INDIVIDUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL : TRAVAIL A TEMPS CHOISI (à temps partiel ou à temps réduit)

2.1 Possibilités offertes

- a) Travail à temps réduit (entre 29 h et 34 h)
- b) Travail à temps partiel (28 h ou moins)

2.2 Mesure financière d'accompagnement

III - INCIDENCES SUR L'EMPLOI

- 1) Objectifs
- 2) Nombre d'embauches
- 3) Périmètre des embauches et du calcul des effectifs

IV - EVOLUTION DES REMUNERATIONS

- 1) Objectifs
- 2) Modalités

V - AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- 1) Objectifs
- 2) Principes
- 3) Garanties pour le Personnel
- 4) DIVERSES MODALITES DE PROGRAMMATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
 - 4.1 Programmation sur la journée (décalages d'horaires journaliers)
 - 4.2 « « « sur la semaine (répartition différente des jours de travail)
 - 4.3 « « « sur la quinzaine
 - 4.4 « « « sur une plus longue période (mois, trimestre, année)
 - 4.5 Réduction des heures supplémentaires
 - 4.6 Modalités spécifiques à la réduction du temps de travail de l'encadrement

VI - CONGES SPECIAUX

VII - CONGES DE FIN DE CARRIERE

- a) Suspension de leur contrat de travail
- b) Cessation anticipée d'activité après démission

VIII - PRERETRAITE PROGRESSIVE et ARPE (Cessation Anticipée d'Activité)

IX - COMPTE EPARGNE-TEMPS

X - MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

XI - SUIVI DE L'ACCORD

XII - ECONOMIE DE L'ACCORD

62 59 2
a

**ACCORD SUR LA REDUCTION, L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION
DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI**

I) - PREAMBULE

Dans le cadre du projet de réorganisation du Pôle Eau, la Direction et les Organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et UNSA ont signé le 28 août 1997 un Accord d'étape, créant une nouvelle dynamique de gestion du temps de travail axée sur la réduction et l'aménagement du temps de travail en vue d'aboutir à un Accord applicable au 1er janvier 1998.

Après avoir poursuivi leurs négociations et avoir pris connaissance des suites de la Conférence Nationale sur l'Emploi, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes, essentiellement destinées à :

- réduire et harmoniser à 35 h le temps de travail dans les Sociétés du Pôle Eau,
 - mieux aménager le temps de travail dans ces entreprises,
 - maintenir un certain volume d'emplois et notamment d'embauches de jeunes dans le contexte de réduction permanente du niveau d'activité affectant l'emploi.
- tout en prenant en compte à la fois les contraintes économiques et les souhaits d'amélioration des conditions de travail des salariés.

Les modalités de calcul et d'aménagement du temps de travail explicitées ci-après sont définies en application notamment de l'article L 212-2 du Code du Travail.

Le présent Accord concerne toutes les Régions et l'ensemble du Personnel des Entreprises du Pôle Eau dont la liste est jointe en annexe.

Il constitue un Accord Cadre définissant les dispositions essentielles concernant l'ensemble du personnel mais renvoyant pour l'application pratique de plusieurs d'entre elles à une mise au point sur le plan régional après concertation avec le Personnel, consultation des Instances Représentatives du Personnel et éventuellement expérimentation.

29 6 20

II - DUREE DU TRAVAIL

1) REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

a) Durée hebdomadaire de travail

La nouvelle durée conventionnelle de travail est fixée à 35 heures par semaine avec date d'effet au 1er janvier 1998 et avec date d'application au plus tard au 1er mai 1998.

Afin de permettre aux Entreprises, aux Régions et aux Agences dans lesquelles cette réduction sera la plus importante de s'adapter, de s'organiser, de rechercher les horaires de travail les plus appropriés, de consulter les Instances Représentatives du Personnel et de procéder le cas échéant à des expérimentations, cette réduction s'effectuera de la façon suivante :

- au 1er janvier 1998, tous les salariés travaillant plus de 35 h bénéficieront d'une réduction effective de leur temps de travail d'une heure chaque semaine,
- pendant une période transitoire d'adaptation, les salariés qui seront ainsi passés à 36, 37 ou 38 h bénéficieront d'un complément de réduction d'horaire sous la forme équivalente de congés supplémentaires, calculés sur la base d'une journée = 7 h de crédit ainsi obtenu, à prendre avant fin décembre 1998 ou à mettre dans un compte épargne-temps.

La durée de cette période sera fixée au niveau de chaque Région, voire Agence en fonction des spécificités locales, mais ne devrait pas dépasser quatre mois.

- ainsi l'ensemble du Personnel du Pôle Eau sera effectivement à 35 h par semaine au plus tard le 1er mai 1998.

Ex. : en cas de période transitoire fixée à 3 mois, un salarié à 39 h/semaine en 1997 passera à 38 h le 1er janvier 1998 et à 35 h le 1er avril 1998, mais il bénéficiera au titre de cette période transitoire d'une réduction de temps de travail sous forme d'un congé supplémentaire égal à l'équivalent de $13 \text{ s.} \times 3 \text{ h} = 39 \text{ h}$, soit à 5 jours + 4 h.

b) Durée annuelle de travail

• Définition

Celle-ci est égale au nombre de jours travaillés (nombre de jours calendaires diminué de 104 jours de week-end, du nombre de jours de congés conventionnels et du nombre de jours fériés tombant en dehors des week-end) multiplié par le nombre journalier d'heures de travail (sur la base d'une durée hebdomadaire répartie sur 5 jours).

Elle varie donc dans les Entreprises du Pôle en fonction du nombre de jours de congé et de la durée journalière de travail.

Exemples : 1 - A la Compagnie Générale des Eaux, cette durée annuelle était précédemment de :

$$[365 - (104 + 36 + 9)] \times 7,2 = 216 \text{ j} \times 7,2 \text{ h} = 1\,555,2 \text{ h/an}$$

2 - Dans une Entreprise à 39 h n'ayant que la durée légale des congés, cette durée était de :

$$[365 - (104 + 25 + 2 + 9)] \times 7,8 = 225 \text{ j} \times 7,8 = 1\,755 \text{ h/an}$$

JS F

ex

• Réduction de la durée annuelle de travail

La nouvelle durée sera calculée de la même façon mais variera beaucoup moins selon les Entreprises.

Ainsi, dans les exemples précédents, la nouvelle durée annuelle de travail sera :

- à la Compagnie Générale des Eaux de $216 \times 7 = 1\,512$ h/an,
- dans une Entreprise autrefois à 39 h et avec les congés légaux de $225 \times 7 = 1\,575$ h/an.

Revato HS

c) Expérience de réduction du temps de travail à 32 h

Une expérience de travail hebdomadaire à 32 h sera organisée au cours du premier trimestre pour le personnel des Centres Clientèles Régionaux en cours d'expérimentation dans les Régions Centre-Est et Bretagne après consultation au niveau régional des représentants du personnel. A l'issue de cette expérience, les conditions d'une généralisation éventuelle seront étudiées pour l'ensemble des Centres Clientèles du Pôle Eau.

2) REDUCTION INDIVIDUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL : TRAVAIL A TEMPS CHOISI (A TEMPS PARTIEL OU A TEMPS REDUIT)

Celle-ci doit permettre à davantage de salariés de concilier au mieux leurs motivations professionnelles et leurs exigences de vie personnelle et familiale. Elle se fait uniquement sur la base du volontariat et sous réserve de compatibilité avec l'organisation du Service.

2.1 Possibilités offertes

Proposition de nouvelles modalités de travail à temps choisi.

a) Travail à temps réduit (entre 29 h et 34 h)

Possibilité de travail à 32 h en 4 jours, le jour de la semaine non travaillé étant déterminé en accord avec le Chef de Service et éventuellement par roulement dans le Service

le lps réduit ne substituerait pas le lps partiel

Quel est le 4/5^e de ce jour ?
Disparition

b) Travail à temps partiel (28 h ou moins)

Possibilité, outre les formes classiques qui seront développées (à la journée, à la semaine ou au mois) :

- de travail à temps partiel annualisé classique, avec lissage de la rémunération mensuelle et programmation indicative sur le mois, le trimestre, le semestre ou l'année (CDD ou CDI),
- de travail à temps partiel annualisé adapté aux rythmes scolaires en adaptant le temps de travail à ces rythmes.

Von } 2 p 8.

2.2 Mesure financière d'accompagnement

L'ensemble de ces possibilités de travail à temps choisi donne lieu au versement d'une prime spéciale au moment du passage à temps réduit ou partiel, pour tout engagement d'y rester au moins 2 ans, de 15 000 F en cas de passage à mi-temps et de 6 000 F en cas de passage à 4/5ème et au prorata pour les autres durées. D'autres modalités pourront être étudiées en Commission Sociale Nationale.

JS LP α

III - INCIDENCES SUR L'EMPLOI

1) Objectifs

La réorganisation en cours du Pôle Eau permettra de mettre en commun de nombreux moyens, y compris en personnel, et de réaliser progressivement les améliorations de productivité nécessaires pour relever les principaux défis actuels (concurrence accrue, moindres possibilités d'extension en France, baisse des volumes consommés, nouvelles contraintes réglementaires) et pour mieux assurer l'avenir.

L'accord doit permettre d'y parvenir dans les meilleures conditions économiques et sociales en maintenant un niveau significatif d'embauche, notamment de jeunes, et en contribuant ainsi aux efforts entrepris au niveau du Groupe en faveur de l'emploi malgré la décroissance tendancielle du niveau d'activité dans le secteur de l'eau.

2) Nombre d'embauches

Quid B^e
L'engagement est pris de remplacer tous les départs naturels jusqu'au 31/12/99 et de réaliser une augmentation nette de 100 emplois entre le 01/01/98 et le 31/12/98 dans le périmètre prévu au § 3.

Le nombre d'embauches sur les deux ans en fonction de l'engagement précité peut être estimé à environ 600 à 750. Ces embauches se feront soit en CDI, soit en contrat en alternance avec une proposition de CDI dans le Pôle Eau en cas d'obtention du diplôme correspondant au contrat.

Différence = alternance

Dans ce cadre, il est convenu de proposer aux CDD du Pôle et, dans la mesure du possible, aux personnes ayant été récemment en CDD dans le Pôle une embauche en CDI.

Les embauches se feront d'abord dans les structures de travail assurant le service public local. Chaque agence se verra affecter au moins un jeune sous contrat en alternance. A l'issue de ce contrat, les salariés concernés ayant obtenu leur diplôme se verront proposer un CDI dans le Pôle Eau.

3) Périmètre des embauches et du calcul des effectifs

Intégration Apprentis ?

L'effectif de référence sera calculé au 1er janvier 1998 et comprendra les effectifs en CDI des Sociétés du Pôle Eau concernées par l'Accord à l'exception des effectifs des Sièges de la Compagnie Générale des Eaux et de la Compagnie des Eaux et de l'Ozone. Cet effectif de référence sera éventuellement corrigé en fonction des modifications du périmètre contractuel.

Les salariés appelés à une mobilité vers un autre Pôle en situation de détachement et ceux qui bénéficieront des mesures d'âge internes prévues à l'accord resteront comptabilisés à l'effectif. *(cf origine : quid dans l'effectif d'année)*

Pour le Siège national, il est convenu qu'une rencontre entre les parties aura lieu dans le mois qui suivra l'installation du Siège du Pôle Eau rue d'Anjou pour étudier la situation de ses effectifs et son évolution depuis le 1er janvier 1998.

23 *[Signature]* DL

IV - EVOLUTION DES REMUNERATIONS

1) Objectifs

Toute réduction importante du temps de travail accompagnée d'embauches ne peut être réalisée, surtout en période de décroissance d'activité, que dans des conditions économiques acceptables tant pour les salariés que pour les entreprises.

Le dispositif financier retenu comprend pour le Personnel :

- la mise en place d'une contribution uniforme,
- le gel provisoire de certains éléments de rémunération.

Si des mesures d'aide pouvaient être apportées par l'application de la nouvelle législation, celles-ci seraient prises en compte pour déterminer la contribution du personnel.

2) Modalités

a - Versement à partir du 1er janvier 1998 d'une contribution uniforme :

Cette contribution sera prélevée par application pendant 2 ans d'un coefficient de 0,9 % sur la totalité des salaires bruts. Les salariés appartenant à l'ancien régime spécial de sécurité sociale de la CGE seront toutefois dispensés de cette contribution. A la SFDE, cette contribution se substituera à celle de 0,6 %.

b - Gel provisoire de l'évolution de certains éléments de rémunération :

Explication - blocage des augmentations générales dans la limite de 0,9 % par an en niveau et suspension des augmentations individuelles au choix ou au mérite pendant la durée de la garantie de maintien des effectifs nets, c'est à dire 2 ans ;

|| - blocage des primes d'ancienneté et des augmentations individuelles automatiques, réductions d'ancienneté par report des dates d'effet d'ancienneté là où cette notion existe pendant les durées suivantes : 12 mois dans le cas d'une réduction d'une heure de la durée hebdomadaire du travail, 18 mois pour une réduction de 2 heures et 24 mois pour une réduction supérieure à 2 heures.

Ces blocages ne concerneront pas la SFDE.

La situation des salariés des Entreprises du Pôle qui bénéficiaient déjà, par leur fonction ou les sujétions y afférentes, des 35 h fera l'objet de dispositions particulières.

|| Il n'y aura pas de rattrapage d'augmentations individuelles à l'issue de ce dispositif mais seulement rattrapage de la valeur du point conventionnel (Fonction Publique, Convention Collective de 1972...).

c) Les salariés ayant une rémunération annuelle brute (reconstituée pour un taux d'emploi et un taux de présence de 100 %) hors heures supplémentaires inférieure ou égale à 1,25 fois le salaire minimum de la Compagnie Générale des Eaux au 01/01/97 ne seront pas concernés par les mesures prévues au a) ni par le blocage des augmentations générales.

33 4
C'est la même chose
Revoir l'annexe (9^{ème} TRS, etc.)

7
Toujours ?

V - AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1) Objectifs

- Rechercher une organisation du travail mieux adaptée aux contraintes, aux souhaits de la clientèle et aux enjeux économiques et sociaux des Entreprises du Pôle Eau,
- Augmenter l'amplitude des heures d'ouverture de l'Entreprise, dans les Services où cela s'avèrera nécessaire, en fixant conventionnellement des règles pour que l'amplitude et la répartition des heures de travail des salariés permettent le maintien de bonnes conditions de travail,
- Réduire dès 1998 de façon importante les heures excédentaires rémunérées pendant ou en dehors de l'astreinte, de façon à parvenir à supprimer les heures hors astreinte dans un délai de 2 ans, chaque Région définissant ses moyens propres en la matière pour y parvenir dans le cadre des dispositions prévues par le présent Accord,
- Mieux programmer le temps de travail en définissant les modalités pratiques en large concertation avec les intéressés, et en les soumettant ensuite aux Instances Représentatives du Personnel.

2) Principes

- Ces dispositions de programmation et d'aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble des unités du Pôle Eau,
- Il conviendra d'étudier et d'adopter au niveau de chaque Région, voire de chaque unité, après une large concertation avec le personnel d'encadrement et le personnel concerné, tout ou partie des moyens et dispositions envisagés afin de concilier au mieux les intérêts de la Clientèle, de l'Entreprise et du Personnel,
- A cet effet il sera organisé au moins une réunion, et si nécessaire deux, avec le personnel des Agences, Bureaux, Usines ou Services concernés au cours du premier semestre 1998 avant la mise en application effective du nouvel horaire dans l'unité de travail correspondante,
- Les solutions d'organisation ou d'aménagement du temps de travail seront différenciées selon les activités, l'organisation et l'environnement de chaque unité de travail. Les moyens correspondants sont précisés plus loin.
- Il est convenu d'examiner des modalités d'organisation permettant aux Personnels et notamment à ceux qui exercent des responsabilités d'encadrement opérationnel, d'effectuer sur certaines périodes de l'année leur travail hebdomadaire en 4 jours (regroupement de responsabilités d'astreinte, mise en place de délégations...). Les expériences conduites à ce titre dès le deuxième semestre 1998 feront l'objet d'une concertation nationale au début de l'année 1999.

3) Garanties pour le Personnel

En plus des garanties spécifiques à certains modes d'aménagement du temps de travail, lesquelles seront précisées avec leurs modalités, à l'observation des dispositions légales, telles que celles relatives à la durée du travail et notamment la limitation à 10 h de la durée maximum journalière du travail, il est convenu que toute mise en place d'un nouvel aménagement du temps de travail devra respecter les clauses suivantes :

13

K

DC

a - En ce qui concerne la durée effective de travail, sa exceptionnelles dues à des raisons climatiques ou à des accidents graves sur le réseau ou dans les installations :

1) la durée maximum journalière ne pourra atteindre 10 h plus de 3 jours consécutifs,
2) la durée maximum hebdomadaire ne pourra dépasser 46 h chaque semaine. En outre, la durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période de 8 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 42 h (au lieu respectivement de 48 h maximum chaque semaine et de 46 h en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines actuellement comme le prévoit la loi),

3) la durée annuelle de travail effectif hors congés et jours de repos ne pourra dépasser 1 650 h, heures supplémentaires d'astreinte comprises, sauf conditions spéciales prévues dans la rémunération.

b - Pour ce qui concerne la mise en oeuvre des divers types d'aménagement, le nécessaire sera fait pour que ce ne soient pas uniquement certains salariés d'un même Service qui supportent les contraintes, ou qui bénéficient des avantages, d'une nouvelle organisation. Ainsi il conviendra de veiller à organiser en la matière une solidarité des salariés concernés.

c - Enfin l'amplitude de la durée d'ouverture des services en relation avec la clientèle, laquelle pourra s'étendre de 7 h 30 à 19 h 30, ne devra pas amener les salariés, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, à travailler plus de 9 h par jour et à avoir chaque jour plus d'une interruption de leur travail, cette dernière ne devant pas dépasser 2 h.

4) DIVERSES MODALITES DE PROGRAMMATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Elles permettent par une programmation individuelle ou collective de mettre en place une organisation du temps de travail mieux adaptée aux contraintes de la clientèle ou de l'Entreprise en aménageant ce temps sur la journée, la semaine, le mois ou une période quelconque ne dépassant pas le cadre de l'année.

4.1 PROGRAMMATION SUR LA JOURNEE (DECALAGES D'HORAIRES JOURNALIERS)

• Objectifs

Le but d'une telle organisation est :

- soit de mieux programmer le temps journalier de travail, par exemple par une gestion optimale et centralisée des missions, rendez-vous ou déplacements multiples sur chantier ou lieux d'intervention,
- soit de permettre l'élargissement des heures d'ouverture au public ou d'organiser des permanences,
- soit de diminuer le temps d'astreinte.

13 4 DC

- **Moyens**

- programmation journalière de l'organisation du travail par une meilleure prévision ou planification,
- décalage des horaires en début, en milieu ou en fin de travail. Cette possibilité concerne surtout le personnel des Services Clientèle et d'intervention.

Le raccourcissement du temps de pause de la mi-journée, lequel ne pourra toutefois être réduit à moins de 30 minutes, peut permettre, en cas de déplacements sur chantiers, une réduction des temps de déplacement augmentant d'autant l'efficacité, tout en libérant le personnel plus tôt.

Il est rappelé que de tels décalages d'horaires ne pourront se faire que dans les limites et avec les garanties d'horaires pour le personnel indiqués plus haut.

4.2 PROGRAMMATION SUR LA SEMAINE (REPARTITION DIFFERENTE DES JOURS DE TRAVAIL)

- **Objectifs**

Une telle programmation permet :

- soit de mieux prévoir et programmer le travail de la semaine,
- soit d'augmenter le nombre de jours d'ouverture au public (5 jours ½ ou 6 jours),
- soit de mieux répartir la charge de travail sur la semaine sur plus, ou moins, de 5 jours,
- soit de diminuer le temps d'astreinte.

- **Moyens**

Répartir différemment les jours de travail dans la semaine.

Il convient cependant de distinguer les horaires d'ouverture des bureaux au public et les horaires de travail du personnel.

a - Horaires d'ouverture des Services

Si de nombreux Services de l'Entreprise resteront ouverts 5 jours seulement par semaine, il est convenu que les Services Clientèle Régionaux, certains services locaux en contact avec la clientèle et des agences comportant d'importantes zones résidentielles de week-end pourront, si nécessaire, être ouverts 5 jours ½ ou éventuellement 6 jours du lundi au samedi ou organiser une permanence le samedi.

b - Horaires de travail du Personnel

Les horaires de travail peuvent être répartis :

- sur 4 jours ou 4 jours ½ par semaine sur demande du salarié ou de l'entreprise lorsque l'organisation et les nécessités du Service le permettent. Une attention particulière sera apportée aux demandes des membres de l'encadrement qui l'accompagneront d'un projet d'organisation permettant d'assurer le relai de l'encadrement le 5ème jour ainsi qu'à celles des salariés ayant des sujétions importantes d'horaire ou ayant des temps importants de trajet,
- sur 5 jours, cas le plus fréquent,
- sur 5 jours ½, mais dans un tel cas, il sera fait en sorte qu'un tel horaire ne soit pas permanent et ne soit fonction que du résultat d'un planning de roulement équitable établi dans le Service,

29 12 2025

4.3 PROGRAMMATION SUR LA QUINZAINE

Variante de la précédente, son utilisation permet d'alterner semaines courtes et semaines longues (par exemple : 4 jours l'une et 5 jours l'autre) et pourrait être intéressante pour des équipes de travaux.

Il est convenu que chaque semaine doit alors comprendre au moins 4 jours de travail.

4.4 PROGRAMMATION SUR UNE PLUS LONGUE PERIODE (MOIS, TRIMESTRE, ANNEE)

• Objectifs

- Tenir compte des variations plus ou moins importantes d'activité (ex : périodes de facturation, travaux, surcharges périodiques de travail, clientèle des stations balnéaires...) et compenser des périodes de haute activité par d'autres à temps de travail réduit,
- Réduire et si possible supprimer les heures excédentaires, autres que les heures d'intervention pendant l'astreinte, en mettant en oeuvre cette programmation dans tous les Services où du personnel non astreint effectue un nombre sensible d'heures supplémentaires.

• Principes

Chaque Région détermine les Services concernés et choisit la période de référence de la programmation : le mois, le trimestre, le semestre ou toute autre période dans la limite de l'année, mais le plus souvent l'année.

Elle élabore ensuite un planning d'activité prévisionnel pour la période concernée où la durée hebdomadaire de travail varie, selon les semaines et la charge prévue de travail, autour de 35 h, mais en respectant une durée moyenne de 35 h sur l'ensemble de la période afin de supprimer les heures supplémentaires.

• Modalités d'application

- La durée journalière de travail ne pourra dépasser 9 h. La durée hebdomadaire de travail ne pourra être, chaque semaine, inférieure à 28 h ni supérieure à 44 h. La durée annuelle de travail devra être égale à la nouvelle durée annuelle conventionnelle de travail définie au chapitre II,
- Il sera établi pour chaque unité de travail un calendrier prévisionnel du temps de travail du personnel pour chacune des semaines de la période retenue en indiquant les périodes de haute et de basse activité. Celui-ci sera établi et remis suffisamment longtemps à l'avance au personnel concerné pour lui permettre de s'organiser, ce délai ne pouvant être inférieur à 3 mois en cas de programmation annuelle, à 2 mois en cas de programmation semestrielle et à un mois en cas de programmation trimestrielle, sauf au moment de la mise en place, auquel cas il sera néanmoins d'au moins un mois avant le démarrage.
- Afin de permettre d'adapter ce planning aux imprévus (variations brusques et inopinées de charge, absences trop nombreuses), il sera possible de modifier la programmation initiale d'horaires, mais à condition d'en prévenir les salariés au moins une semaine avant,
- La programmation pourra concerner tout ou partie des salariés d'une unité (cas par exemple où une partie seulement ferait beaucoup d'heures supplémentaires),
- La rémunération du personnel sera lissée chaque mois, sur la base des 35 h, pendant toute la durée de la période de programmation afin que le salaire mensuel ne soit pas modifié par la programmation,
- Si un salarié n'accomplit pas la totalité de la période (par exemple départ de l'entreprise), sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

13

α

- En cas exceptionnel de dépassement de la moyenne hebdomadaire de 35 h, toute heure effectuée au-delà de cette moyenne ouvrira droit aux majorations habituelles pour heures supplémentaires ou à repos compensateur.

4.5 REDUCTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée légale hebdomadaire de travail. Elles sont décomptées dans le cadre de la semaine.
- Les heures complémentaires sont celles qui sont comprises entre la durée hebdomadaire conventionnelle (35 h) et la durée hebdomadaire légale du travail (39 h actuellement).
- Il convient de réduire l'ensemble des heures excédentaires (complémentaires et supplémentaires) parmi lesquelles on peut essentiellement distinguer, en fonction de leur nature :
 - les heures « en astreinte » c'est à dire effectuées pendant l'astreinte,
 - les heures « hors astreinte » : toutes les autres, dont certaines sont programmables à l'avance et d'autres pas compte tenu de leur caractère inopiné.
- **L'objectif fixé est de supprimer dans un délai de 2 ans les heures excédentaires payées hors astreinte et de faire récupérer dans le même délai les 2/3 des heures excédentaires en astreinte.** Chaque Région devra établir dans ce cadre un programme et un échéancier d'action en concertation avec les Instances Représentatives du Personnel appropriées, ainsi qu'un bilan périodique, si possible trimestriel et établi au niveau approprié, pour suivre l'évolution des heures excédentaires et le résultat des actions engagées. A cet effet toutes les heures excédentaires rémunérées ou récupérées en temps seront décomptées et suivies Service par Service.
- **Pour les heures supplémentaires « hors astreinte », il est conseillé d'avoir recours, lorsqu'il s'agit, pour une part importante, de travaux programmables à la programmation périodique (mensuelle, trimestrielle, annuelle) indiquée ci-dessous et, lorsqu'il s'agit d'heures non programmables, à la récupération en temps ou à l'un des autres modes d'aménagement du temps de travail.**
- **Pour les heures supplémentaires « en astreinte », et en attendant le résultat de négociations futures sur l'organisation et la rémunération des astreintes dans le Pôle Eau, il conviendra de commencer dès début 1998 à réduire le nombre d'heures supplémentaires en privilégiant la récupération de ces heures, tout ou partie d'entre elles pouvant être mises sur un compte épargne-temps.**
Il pourrait toutefois être expérimenté également pour de telles heures l'utilisation de la méthode de programmation annuelle du temps de travail déjà exposée, en se basant sur les plannings prévisionnels d'astreinte établis souvent très longtemps à l'avance et en prévoyant un planning de travail comportant des semaines plus longues pendant les semaines d'astreinte et plus courtes pendant les semaines sans astreinte.
- La situation des salariés travaillant dans des Services isolés, d'une part, et la possibilité de leur faire récupérer en temps leurs heures supplémentaires, d'autre part, feront l'objet dans chaque Région d'une attention particulière.
- Enfin des dispositions seront prises au niveau de chaque Région pour déterminer la nature et le niveau des mesures compensatoires qui pourraient être prises pour atténuer les effets de telles mesures, notamment pour ceux qui ont de faibles rémunérations.

13

De

4.6 MODALITES SPECIFIQUES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ENCADREMENT

Pour tenir compte de la nature particulière des missions du personnel d'encadrement qui ne leur permettra pas toujours de bénéficier entièrement de la réduction d'horaire, il est convenu qu'ils pourront obtenir chaque année dix demi-journées ou cinq journées de repos supplémentaire. Ils pourront en outre bénéficier d'un compte épargne-temps où ces jours de repos supplémentaire pourront être épargnés.

VI - CONGES SPECIAUX

Les salariés pourront partir pendant une durée de 2 ans en congé spécial pour éducation, formation, aide aux associations, etc,
Il leur sera alors attribué une prime égale à 2 mois de salaire.

VII - CONGES DE FIN DE CARRIERE

Les salariés âgés de 58 à 60 ans auront deux possibilités :

a) Suspension de leur contrat de travail

- Versement de 50 % du salaire mensuel brut et de 50 % de la prime aux échéances habituelles,
- Maintien des cotisations pour la retraite comme pour un travail à temps plein et prise en charge par l'employeur,
- Possibilité de reprise du travail en cas de besoin exceptionnel du Service.

b) Cessation anticipée d'activité après démission

Versement d'une indemnité d'un an de salaire brut pour un départ à 58 ans et au prorata du temps restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans, en cas de départ postérieur.

Des avantages identiques seront proposés, deux ans avant leur départ à la retraite, aux salariés qui ne peuvent partir en retraite qu'après l'âge de 60 ans.

La Direction s'engage à proposer des mesures complémentaires concernant certains cas de salariés à partir de 57 ans.

VIII - PRERETRAITE PROGRESSIVE et ARPE (Cessation Anticipée d'Activité)

Des démarches seront entreprises au Ministère du Travail en vue de la conclusion d'une Convention-Cadre de préretraite progressive pour l'ensemble des Entreprises du Pôle et de conventions particulières par Entreprise si nécessaire.

En ce qui concerne l'ARPE, les Entreprises du Pôle Eau appliqueront les dispositions de l'Accord correspondant du 6 septembre 1995 modifié.

13

DL

IX - COMPTE EPARGNE-TEMPS

Des comptes d'épargne-temps pourront être créés pour tous les salariés du Pôle.

Un Accord-Cadre national sera négocié en ce sens au cours du premier trimestre 1998. Il définira notamment :

- Son objet (en principe : épargner du temps pour prendre des congés de longue durée pour congé parental, sabbatique, création d'entreprise, formation, fin de carrière ou exceptionnellement de durée moins longue pour préparation à un examen, convalescence ou action de solidarité.
- Les salariés bénéficiaires (durée d'ancienneté nécessaire)
- Le mode d'alimentation et de fonctionnement du compte
- Des dispositions spécifiques éventuelles pour le personnel d'encadrement
- Les modalités d'utilisation du compte épargne-temps pour la prise d'un congé.
- Les modalités de bonification par l'entreprise du temps épargné.

X - MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent Accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera largement diffusé dans toutes les Entreprises du Pôle Eau afin d'être porté à la connaissance de tous les salariés. Un document d'application sera également établi et diffusé.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 1998 sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

XI - SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir selon les besoins et au moins une fois par an pendant chacune des deux premières années de mise en oeuvre de l'Accord pour suivre la bonne application, pour examiner le cas échéant les points d'application qui pourraient poser difficulté. Elles se réuniront en particulier au cours de second semestre 1999 afin d'examiner l'opportunité d'évolutions éventuelles qui pourraient apparaître souhaitables et réalisables dans le cadre de la nouvelle dynamique de gestion de l'emploi et du temps de travail ainsi créée.

La Direction tiendra au moins semestriellement (à titre confidentiel et dans le respect des dispositions légales) à la disposition des Organisations Syndicales le listing nominatif des départs de CDI et des embauches. Au terme de l'Accord, une Conférence nationale des partenaires sociaux du Pôle Eau permettra de faire le point sur les évolutions après l'Accord.

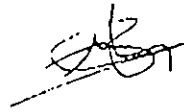
XII - ECONOMIE DE L'ACCORD

Les parties reconnaissent que l'ensemble des dispositions susvisées constituent un tout indivisible globalement plus favorable que celles applicables à ce jour dans les Entreprises incluses dans le périmètre de l'Accord.

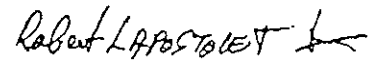
13 *LP* *a*

Fait à Paris, le 20 janvier 1998

Pour la CFDT : Fédération Interco

 Jean Borély

Pour la CFE-CGC : Fédération de la Distribution de l'Eau et de l'Assainissement

Pour la CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens  Robert Lapestoulet

Pour la CGT : Fédération CGT des Services Publics

Pour la Fédération des Services Publics et de Santé, l'Union Nationale des Syndicats FO eau, assainissement et environnement

Pour l'UNSA : Union Nationale des Syndicats Autonomes

Pour la Direction : Daniel Caille, Président du Pôle Eau



21-01-2025 10:00

Envoyé en préfecture le 18/12/2025
Reçu en préfecture le 18/12/2025
Publié le
ID: 033-895134674-20251216-20250412C-DE

Berser
Levrault

ANNEXE
ACCORD SUR LA REDUCTION, L'AMENAGEMENT
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI

Liste des Sociétés concernées par l'Accord

ADEN
AMPO (ATELIER de MECANIQUE du PAYS d'OUCHÉ)
AVIGNONNAISE des EAUX
COMPAGNIE GENERALE des EAUX
CEBH (COMPAGNIE des EAUX de la BANLIEUE du HAVRE)
CEC (COMPAGNIE EXPLOITATION COMPTAGE)
COMPAGNIE des EAUX de MAISONS-LAFFITTE
CEO (COMPAGNIE des EAUX et de l'OZONE)
CEP (COMPAGNIE des EAUX de PARIS)
COMPAGNIE des EAUX de RAMBOUILLET
COMPAGNIE des EAUX du TOUQUET
CMESE (COMPAGNIE MEDITERRANEEENNE d'EXPLOITATION des SERVICES d'EAU)
CFSP (COMPAGNIE FERMIERE de SERVICES PUBLICS)
COPRED
E.C.H.M. (EAU ET CHALEUR EN HAUTE MONTAGNE)
EDACERE (ENTRETIEN DES APPAREILS A CIRCUIT D'EAU ET A RESEAU D'EAU)
HUMBERT
LOIRE 21
PICHON SERVICES
SABATP
SAGEA (SOCIETE AUXILIAIRE DE GESTION D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT)
SAUTLEBAR (SOCIETE AUXILIAIRE DE L'UNITE TOURISTIQUE LEUCATE-BARCARES)
SEREM (SOCIETE DES EAUX DE LA REGION DE MONTBELIARD)
SEY (SOCIETE DES EAUX DE YERVILLE)
SMADEC (SOCIETE MACONNAISE DE DISTRIBUTION D'EAU, DE CHALEUR ET
D'ASSAINISSEMENT)
SEARB (SOCIETE des EAUX et de l'ASSAINISSEMENT de la REGION BEAUVAISIENNE)
SOCIETE des EAUX de CAMBRAI
SOCIETE des EAUX d'EPERNAY
SOCIETE des EAUX de MELUN
SOCIETE des EAUX de PICARDIE
SOCIETE des EAUX de SAINT-OMER
SETDN (SOCIETE des EAUX de TROUVILLE, DEAUVILLE et de NORMANDIE)
SEEGT (SERV. ENV. D'EXPLOITATION ET DE GESTION TRAVAUX)
SEG (SOCIETE d'ENTREPRISES et de GESTION)
SFDE (SOCIETE FRANCAISE de DISTRIBUTION d'EAU)
SOCIETE MEDITERRANEEENNE d'ENVIRONNEMENT
SME (SOCIETE MERIDIONALE des EAUX)
SOCIETE MOSELLANE des EAUX
SOCIETE STEPHANOISE des SERVICES PUBLICS
SOCIETE PAILHES
SRDE (SOCIETE REGIONALE de DISTRIBUTION d'EAU)
SOGEPAB
TEC (SOCIETE TECHNIQUE d'EXPLOITATION et de COMPTAGE)
VAG (SOCIETE VAROISE d'AMENAGEMENT et de GESTION)

J 3 . 4 00