



**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU 26 mars 2020 RELATIF L'INTÉGRATION DE LA SABOM
DANS L'UES VEOLIA EAU - GÉNÉRALE DES EAUX ET À L'ADAPTATION DU STATUT SOCIAL**

Entre :

La société SABOM, dont le siège social est situé à Bordeaux (33 300) 88 Cours Louis Fargue, représentée par Monsieur Didier BRUNET agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Thierry FERRAND agissant en qualité de délégué syndical,
- Le syndicat CGT représenté par Monsieur Franck GUENAUD agissant en qualité de délégué syndical,
- Le syndicat FO représenté par Monsieur Joachim BOISARD agissant en qualité de délégué syndical,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La SABOM est une filiale de VEOLIA, dédiée à la Métropole de Bordeaux au travers d'un contrat de Délégation de Service Public (DSP) depuis le 1^{er} janvier 2019. Elle a pour mission l'assainissement collectif des eaux usées et la gestion des eaux pluviales urbaines et des prestations GEMAPI sur le territoire de la Métropole de BORDEAUX.

Ce contrat de concession des services publics de l'assainissement collectif des eaux usées et de gestion des eaux pluviales urbaines a été signé pour une durée de 7 ans et porte sur la gestion de 6 stations d'épuration et 4 200 km de réseaux, pour une capacité totale de traitement de 1,15 million d'équivalents-habitants.

Les enjeux pour l'entreprise SABOM sont donc multiples et majeurs :

- Garantir un transfert exemplaire de l'ensemble des salariés de la SGAC vers la SABOM et définir un statut collectif efficace et cohérent pour cette collectivité de travail ;

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

- Assurer le bon déroulement du contrat afin de placer la métropole Bordelaise parmi les plus grandes villes du monde en matière d'assainissement des eaux usées ;
- Respecter les enjeux impératifs liés à la protection de l'environnement et la prévention des inondations.

En application de la réglementation relative au transfert d'entreprise, la SABOM a donc accueilli la collectivité de travail de la SGAC à compter du 1^{er} janvier 2019. Une mise en cause du statut collectif antérieur des salariés est donc intervenue.

Dans ce cadre, afin de définir les nouvelles trajectoires en matière sociale, la société SABOM s'est inscrite dans une démarche de co-construction avec les salariés en proposant un nouveau schéma de gouvernance de partenariat à Bordeaux Métropole qui constituait d'ailleurs un axe majeur de son offre. Opérant dans le cadre d'une relation transparente et co-construite, ce mode de relation contractuelle innovant est ainsi placé sous la maîtrise de l'autorité organisatrice, au service des consommateurs métropolitains.

La société SABOM a également dû appréhender les changements et les évolutions sociétales, législatives et réglementaires dans l'objectif d'atteindre la cible du contrat d'ici 2025, tout en continuant à améliorer sa compétitivité.

Tenant les enjeux et les impératifs ci-dessus énoncés, les parties signataires, conscientes que la politique sociale de la SABOM contribue à la performance économique de l'entreprise, ont ainsi souhaité accompagner les transformations industrielles, économiques et sociales.

Le choix a été offert d'intégrer l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux et donc d'appliquer à compter de cette intégration le statut collectif applicable au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Le choix réalisé dans ce cadre s'est porté vers l'intégration de la société SABOM dans l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux afin de permettre véritablement de créer une unité sociale et d'être prise en compte dans l'UES à part entière.

Par le présent accord, il est décidé qu'à compter du 1^{er} avril 2020, la SABOM fera donc partie de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, sous réserve de la conclusion d'un avenant à l'accord définissant le périmètre de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Ainsi, le statut désormais applicable aux salariés de la SABOM sera celui de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux. Des adaptations ont toutefois été souhaitées par les partenaires sociaux.

Des discussions ont donc été ouvertes entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives pour définir et cadrer les adaptations.

A ce titre, la SABOM reconnaît le rôle des Organisations Syndicales dans la définition et la mise en œuvre de la politique sociale en valorisant la signature d'accords.

C'est dans ce cadre qu'il est convenu le présent accord.

^{DS}
DB

^{DS}
TF

^{DS}
FG

^{DS}
JB



PLAN DE L'ACCORD

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1 : Champ d'application
- Article 2 : Domaines non traités par l'accord
- Article 3 : Modalités de suivi
- Article 4 : Clause de rendez-vous
- Article 5 : Durée, entrée en vigueur et révision
- Article 5.1 : Durée
- Article 5.2 : Dénonciation
- Article 5.3 : Révision
- Article 5.4 : Adhésion :
- Article 6 : Formalités de dépôt et de publicité

TITRE II – INTÉGRATION DANS L'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX

TITRE III – ADAPTATIONS DES DISPOSITIONS DE L'UES PROPRES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS

- Article 1 : Salariés visés par les dispositions d'adaptation
- Article 2 : Dispositions relatives à la rémunération, prime et avantage véhicule
- Article 2.1 : Substitution de la Prime de Performance par une garantie de rémunération
- Article 2.2 : Indemnité d'Eau annuelle
- Article 2.3 : Primes liés aux événements familiaux
- Article 2.4 : Médaille du travail
- Article 2.5 : Avantage véhicule de certains TSM
- Article 3 : Dispositions relatives aux congés pour événements familiaux
- Article 4 : Indemnité de départ à la retraite
- Article 5 : Dispositions relatives au CET
- Article 6 : Indemnités d'astreinte

TITRE IV – TRANSPOSITION DE LA CLASSIFICATION ET DE LA STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION DE L'UES VEOLIA EAU GENERALE DES EAUX

- Article 1 : Principes généraux
- Article 2 : Mise en place d'une grille de transposition
- Article 2.1 : Méthode de transposition
- Article 2.2 : Grille de transposition
- Article 2.3 : contestation individuelle
- Article 3 : Evolution de la structure de rémunération et création d'une indemnité de transposition
- Article 3.1 : Structure de la rémunération et indemnité annuelle de transposition
- Article 3.2 : Structure de la rémunération et indemnité mensuelle de transposition
- Article 4 : Information des salariés

Titre V : CONGES PAYES

- Article 1 : Congés payés, périodes d'acquisition et de prise des congés payés
- Article 2 : Dispositions transitoires

TITRE VI – DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL HORS DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

- Article 1 : Champ d'application
- Article 2 : Principe de variation des horaires et de la durée de travail
- Article 3 : Principe de variation des horaires et de la durée de travail : octroi de jour de repos sur l'année

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Article 3.1 : Octroi de jours de repos
Article 3.2 : Prise des jours de repos
Article 4 : Programmation prévisionnelle
Article 5 : modification de l'horaire ou de la programmation prévisionnelle
Article 6 : Dispositions relatives à l'organisation du travail
Article 6.1 : Durées maximales de travail et temps de repos
Article 6.2 : Plages d'ouverture des services
Article 7 : Dispositions spécifiques aux salariés en astreintes
Article 8 : Heures supplémentaires (salarié à temps complet)
Article 8.1 : Définition des heures supplémentaires
Article 8.2 : Effet des absences sur le décompte d'heures supplémentaires
Article 8.3 : Contingent annuel d'heures supplémentaires
Article 8.4 : Rémunération des heures supplémentaires
Article 9 : Information du salarié sur le nombre d'heures réalisées lors de la période de référence
Article 10 : Lissage de la rémunération
Article 11 : Prise en compte des absences
Article 12 : Embauche ou rupture du contrat en cours de période

TITRE VII – DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL SPÉCIFIQUES AUX SALARIES EN SERVICES CONTINUS

Article 1 : Champ d'application
Article 2 : Durée du travail
Article 3 : Rémunérations
Article 4 : Jours fériés
Article 5 : Majorations pour Heures supplémentaires
Article 6 : Compensation de la perte définitive de services continus en cas de modification à l'initiative de l'employeur de l'organisation du travail du salarié
Article 7 : Formation et évolution de carrière
Article 8 : Information du salarié sur le nombre d'heures réalisées lors de la période de référence
Article 9 : Lissage de la rémunération
Article 10 : Prise en compte des absences
Article 11 : Embauche ou rupture du contrat en cours de période

TITRE VIII : INDEMNITÉS DE PANIER UNIQUE

TITRE IX : INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO

ANNEXE 1 GRILLE DE TRANSPOSITION

ANNEXE 2 SALAIRE MINIMAUX CONVENTIONNELS APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2020

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de la société SABOM.

Article 2 : Portée de l'accord Domaines non traités par l'accord

Cet accord se substitue de plein droit à toutes les dispositions (issues d'usages, d'accords collectifs, ou de décisions unilatérales de l'employeur) sur les thèmes abordés à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Pour les thèmes qui ne seraient pas traités dans cet accord, les parties conviennent que les dispositions conventionnelles de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux sont intégralement applicables et se substituent de plein droit à toutes les dispositions (issues d'usages, d'accords collectifs, ou de décisions unilatérales de l'employeur) sur ces thèmes.

Article 3 : Modalités de suivi

Une commission de suivi de l'accord est constituée. Elle est composée de représentants de la Direction et des représentants de proximité de la SABOM. Toutefois, pour les premières années, il est expressément convenu à titre dérogatoire qu'elle soit constituée par 3 collaborateurs de la SABOM désignés par les organisations syndicales représentatives. Lors des prochaines élections du CSE au sein de l'UES, les représentants de proximité constitueront les représentants des salariés au sein de ladite commission.

Les membres de cette commission disposeront de 24 heures de délégation par an et par membre. Dans le cadre du raccordement et des sollicitations qu'il pourrait engendrer les membres de la commission disposeront de 24 heures de délégation par membre en avril et mai 2020.

Sa mission est donc d'assurer un suivi effectif de l'accord, de constater les éventuelles difficultés et les réponses apportées. Elle se réunit au moins une fois par an. Des réunions complémentaires peuvent être prévues à la demande de ses membres.

Elle doit établir un rapport annuel sur le suivi de l'application de l'accord lequel sera présenté au CSE annuellement et remis aux organisations syndicales représentatives au sein de l'UES dans le cadre des négociations obligatoires.

Article 4 : Clause de rendez-vous

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 ans suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

^{DS}
DB

^{DS}
TF

^{DS}
FG

^{DS}
JB



En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 5 : Durée, entrée en vigueur et révision

Article 5.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1er avril 2020.

Article 5.2 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 5.3 : Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions suivantes : la procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du Travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 5.4 : Adhésion :

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sein de la société, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

^{DS}
DB

^{DS}
TF

^{DS}
FG

^{DS}
JB

Article 6 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise n'ayant pas signé l'accord,
- Un exemplaire sera notifié par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception à chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,
- Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès de l'Unité Territoriale de Gironde de la DIRECCTE de Bordeaux,
- Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel.

Il sera également mis en ligne sur l'Intranet de l'entreprise.

Enfin, il fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

^{DS}
DB

^{DS}
TF

^{DS}
FG

^{DS}
JB

TITRE II – INTÉGRATION DANS L'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX

Il est convenu de l'intégration de la SABOM dans l'UES Veolia Eau- Générale des Eaux, à la date du 1er avril 2020 et sous réserve de la conclusion en parallèle d'un avenant à l'accord fixant le périmètre de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Aussi, à compter de cette date, le statut collectif applicable aux salariés de la SABOM sera le statut collectif défini au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, exception faite des dispositions convenues dans le cadre du présent accord tenant compte à la fois de la situation des salariés transférés à la SABOM au 1^{er} janvier 2019 mais également des spécificités notamment en matière d'aménagement du temps de travail de la SABOM.

TITRE III – ADAPTATIONS DES DISPOSITIONS DE L'UES PROPRES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS

Article 1 : Salariés visés par les dispositions d'adaptation

Ces dispositions sont destinées à permettre de créer des aménagements spécifiques pour les salariés transférés au 1^{er} janvier 2019 au sein de la SABOM à la suite de la délégation du contrat de concession des services publics de l'assainissement collectif des eaux usées et de gestion des eaux pluviales.

Ces dispositions ont pour objet de compenser les conséquences de la mise en cause de leur statut collectif au 1^{er} janvier 2019 et l'application d'un nouveau statut collectif à compter de l'intégration de la SABOM au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Sont donc visés par ces dispositions, les salariés ayant été transférés au sein de la SABOM au 1^{er} janvier 2019.

Sont exclus de l'application de dispositions du présent titre, les salariés nouvellement embauchés au sein de la SABOM après le 1^{er} janvier 2019, hors transfert d'entreprise réalisé dans le cadre des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail au 1^{er} janvier 2019. Il est précisé que ces salariés ont bénéficié, en vertu d'une application volontaire, de dispositions conventionnelles plus favorables lesquelles n'étaient légalement applicables qu'aux salariés transférés.

Toutefois, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et de l'intégration de la SABOM au sein de l'UES, les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2019 se verront appliquer, à titre exclusif, les dispositions résultant du statut collectif de l'UES. Ils ne pourront revendiquer le maintien d'un quelconque avantage à ce titre. Le présent accord met fin à l'application volontaire qui avait été faite par la Direction.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Article 2 : Dispositions relatives à la rémunération, prime et avantage véhicule

Article 2.1 : Substitution de la Prime de Performance par une garantie de rémunération

Il est rappelé que les salariés transférés au 1^{er} janvier 2019 au sein de la SABOM bénéficiaient d'une prime dite « de performance » au titre de l'exercice précédent, en fonction de critères dont la répartition faisait l'objet d'une décision de la Direction.

Cette prime n'a pas d'équivalent au sein de l'accord de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

En conséquence, pour les salariés ayant bénéficié d'une prime de performance en 2018 pour l'exercice 2018, la prime sera prise en compte et garantie dans les mêmes conditions que la garantie de rémunération légale applicable aux salariés dont le statut collectif est mis en cause, au terme de laquelle les salariés bénéficient d'un maintien de la rémunération perçue lors des 12 derniers mois en application des dispositions légales de l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Pour le calcul de la garantie de rémunération, il sera pris en compte le montant suivant :

0,9 X (salaire de base mensuel + ancienneté).

Pour les cadres une adaptation spécifique au cas par cas sera réalisée.

Article 2.2 : Indemnité d'Eau et Assainissement annuelle

Au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, une indemnité Eau et Assainissement, soumise à cotisations, est versée à chaque salarié sans notion d'ancienneté (au prorata du temps de présence pour la première année).

Son montant est revalorisé tous les ans conformément à la variation moyenne du montant d'une facture type (toutes parts confondues et hors TVA) de 120m3 pour les 20 plus gros contrats de la Région Sud-Ouest. Cette valeur ne pouvant être inférieure à la valeur plancher de 300 €.

Le montant versé est calculé au prorata temporis en cas de départ du salarié au cours de l'exercice. Le versement de cette indemnité est exclusif du bénéfice d'un avantage de nature équivalente.

Ces dispositions s'appliqueront donc aux salariés de la SABOM.

Toutefois, le montant de cette indemnité d'eau annuelle appliquée au sein de la SABOM ayant été plus favorable, les salariés visés par ce titre et ayant bénéficié d'une indemnité d'eau annuelle en 2019, se verront verser une indemnité différentielle fixe dont le montant brut correspond à la différence entre le montant de leur prime sur l'année 2019 et celui qui leur aurait été versé si les dispositions de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux leur avaient été appliquées.

Ce différentiel sera intégré dans l'écart mensuel de transposition.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Article 2.3 : Primes liés aux évènements familiaux

Les salariés visés par ce titre bénéficieront des primes suivantes :

- A l'occasion du mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 2 mois de salaire ;
- Naissance ou adoption d'un enfant :
 - 1^{er} enfant : 1 mois de salaire
 - 2^{ème} et 3^{ème} enfant : 1 mois ½ de salaire par enfant ;
 - A partir du 4^{ème} enfant : 2 mois de salaire par enfant.

Il est précisé que pour le calcul de la prime, il est pris en compte le salaire mensuel brut de base (salaire minimum conventionnel, majoration d'expérience, écart individuel et NAO 2011), hors primes, majorations et accessoire du salaire de quelque nature que ce soit.

En cas de remariage, la prime n'est pas due une seconde fois.

En cas de mariage, PACS, naissance ou adoption d'un enfant entre deux collaborateurs, la prime est versée uniquement pour l'un des deux, à l'exclusion de tout cumul. Elle sera versée sur la base du salaire le plus élevé des deux collaborateurs.

Article 2.4 : Médaille du travail

La Médaille d'honneur du travail est destinée à récompenser l'ancienneté des services honorables effectués par un salarié tirant de cette occupation l'essentiel de ses ressources. Seuls les salariés visés par le présent titre bénéficieront des dispositions du présent article.

1° - Attribution :

La médaille d'honneur du travail est attribuée conformément aux lois et règlements en vigueur.

- Médaille d'argent : 20 années d'activité professionnelle
- Médaille Vermeil : 30 années d'activité professionnelle
- Médaille d'Or : 35 années d'activité professionnelle
- Médaille Grand Or : 40 années d'activité professionnelle

Ces années d'activité peuvent avoir été effectuées chez un nombre illimité d'employeurs.

L'entreprise prend en charge les frais de fourniture et de gravure de la médaille.

2° - Prime :

La prime de médaille du travail, dont le montant est égal à un mois d'appointements bruts mensuels (salaire minimum conventionnel, majoration d'expérience, écart individuel et NAO 2011) pour les non-cadres ou de salaire mensuel de base pour les cadres, est accordée dans les conditions suivantes :

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



- Salariés justifiant d'une ancienneté groupe de 20 années au moment de l'attribution de la médaille d'Argent : la prime est versée intégralement ;
- Salariés ne justifiant pas d'une ancienneté groupe de 20 années au moment de l'attribution de la médaille d'Argent :

La prime est versée au prorata de l'ancienneté groupe du salarié à raison d'un vingtième par année d'ancienneté. Le solde est versé à l'occasion de l'attribution de la médaille de rang supérieur.

En application des réglementations fiscales et sociales en vigueur, la fraction de la prime de médaille du travail excédant la valeur d'un mois de salaire de base sera soumise à cotisations sociales et entrera dans l'assiette du net imposable.

Article 2.5 : Avantage véhicule de certains TSM

Dans le délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les TSM Groupe V au 31 mars 2020 pourront opter pour l'attribution d'un véhicule de fonction. L'avantage en résultant, dont le montant est fixé par une décision, modifiera la structure de leurs appointements bruts mensuels.

Les nouveaux appointements bruts mensuels augmentés de cet avantage, ne peuvent être inférieurs aux anciens appointements bruts mensuels. Un avenant au contrat de travail sera obligatoirement établi lors du choix de cette option.

A l'expiration du délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la faculté d'option sera définitivement éteinte. Les T.S.M Groupe V ne pourront plus prétendre à l'attribution d'un véhicule de fonction sur la base de cette disposition.

Article 3 : Dispositions relatives aux congés pour évènements familiaux

Les salariés visés par le présent titre bénéficieront des avantages conventionnels relatifs aux congés pour évènements familiaux auxquels ils pouvaient prétendre avant le transfert de leur contrat dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié ou conclusions d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 5 jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours ouvrés ;
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin ou d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents, des beaux-parents et des petits enfants : 3 jours ouvrés ;
- Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 3 jours ouvrés.

Il est précisé les termes suivants :

- Enfant : enfant du salarié, enfant du conjoint marié, concubin ou « pacsé » élevé par le salarié et à sa charge ;
- Beau-frère : conjoint marié du frère ou de la sœur du salarié ou frère ou sœur du conjoint du salarié ;
- Grands-parents : grands-parents du salarié et de son conjoint marié, concubin ou « pacsé » ;
- Beaux-parents : parents du conjoint marié, concubin ou « pacsé » du salarié.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Il est également précisé que les jours de congés spéciaux au titre du mariage du salarié et de la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par le salarié ne se cumulent pas lorsque les deux événements concernant le même conjoint.

Par conséquent, un salarié concluant un PACS puis un mariage avec la même personne bénéficiera de congés spéciaux au titre d'un seul des deux événements, soit 5 jours.

Le temps de déplacement aller-retour afférent à ces circonstances s'ajoute à ces congés, sur justification, sans toutefois pouvoir dépasser deux jours.

Il est précisé que le bénéfice de ces dispositions, pour les salariés concernés, ne se cumule pas avec les dispositions conventionnelles prévues au même titre, dans le cadre de l'accord de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Ces dispositions ne seront pas applicables aux salariés embauchés postérieurement au 1^{er} janvier 2019, au sein de la SABOM lesquels bénéficieront, de façon exclusivement, des dispositions conventionnelles prévues au même titre au sein de l'accord de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

Article 4 : Indemnité de départ à la retraite

Il est expressément convenu du maintien des dispositions relatives au calcul de l'indemnité de départ à la retraite, dès lors que celles-ci s'avèrent plus favorables que celles résultant des dispositions conventionnelles de l'UES Veolia Eau- Générale des Eaux

Autrement dit, cette indemnité est égale à :

- 1 mois après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 2,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 3,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- 4,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté

Le mois de salaire à retenir correspond aux appointements conventionnels de la grille de salaire applicable au 1^{er} janvier 2020 et revalorisable à la NAO et correspondant à l'emploi occupé, en annexe n°1.

L'ancienneté est celle acquise au sein du groupe.

Article 5 : Dispositions relatives au CET

Les dispositions relatives au Compte Epargne Temps cesseront de s'appliquer au jour de l'intégration de la SABOM dans l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

^{DS}
DB

^{DS}
TF

^{DS}
FG

^{DS}
JB

Aussi, les salariés ne pourront plus alimentés le CET.

Toutefois, les salariés visés par le présent titre et ayant des droits placés dans un CET pourront en solliciter l'utilisation dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles applicables au 31 décembre 2018.

Article 6 : Indemnité d'astreinte

Pour les salariés visés dans le présent titre, il est expressément convenu de verser une indemnité d'astreinte aux salariés dont le forfait hebdomadaire d'astreinte applicable au sein de la SABOM s'avère au 31 décembre 2018 supérieur à celui existant au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux. Cela concerne les TSM.

Le différentiel entre les deux montants d'astreinte sera intégré dans l'écart mensuel de transposition.

TITRE IV – TRANSPOSITION DE LA CLASSIFICATION ET DE LA STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION DE L'UES VEOLIA EAU - GENERALE DES EAUX

Article 1 : Principes généraux

L'UES Veolia Eau - Générale des Eaux a mis en place une grille de classification professionnelle, afin d'harmoniser la classification professionnelle des salariés qui la compose en prenant en compte la diversité des postes de travail et de leurs dénominations au sein aux différentes sociétés.

Cette structure unique de classification des emplois a été négociée en cohérence avec les dispositions de la Convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, pour faire de l'accord collectif commun à l'ensemble du personnel des sociétés un texte simple et adaptable. Ce texte vise ainsi à améliorer le dialogue social et la reconnaissance des métiers de l'activité « eau et assainissement » au sein de la profession ainsi qu'au sein de l'UES à laquelle ces sociétés sont rattachées.

L'accord interentreprises de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux intègre ainsi une classification des emplois, fondée sur le principe « des critères classants » permettant :

- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés,
- de valoriser et de professionnaliser l'ensemble des métiers,
- de procéder à une revalorisation de certains postes,
- de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences basées sur des éléments concrets permettant de répondre aux évolutions technologiques, des organisations ou des emplois.

^{DS}
DB

^{DS}
TF

^{DS}
FG

^{DS}
JB



L'emploi est donc classé en fonction des exigences requises telles que les définitions des emplois-repères l'exigent objectivement.

Cette classification sera donc applicable aux salariés de la SABOM.

Article 2 : Mise en place d'une grille de transposition

Article 2.1 : Méthode de transposition

Pour effectuer le classement des emplois réellement tenus par les salariés dans les différents niveaux et déterminer ainsi la qualification appropriée, il convient :

- de s'attacher à l'emploi occupé et aux fonctions exercées qui déterminent l'assimilation à l'un des emplois repères. Les diplômes ne sont pris en compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi occupé. À l'opposé, l'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement dans l'entreprise au niveau considéré quel qu'il soit, lorsque le salarié a acquis la technicité requise par l'emploi ;
- d'analyser l'emploi occupé et de choisir la qualification en tenant compte des fonctions réellement et concrètement exercées ;
- de ne pas prendre la rémunération actuelle pour déterminer le niveau de classement.
- prise en compte de la date de changement d'ancienneté dans les raccords

Article 2.2 : Grille de transposition

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la nouvelle classification applicable au personnel sera déterminée conformément à la grille de transposition annexée au présent accord (Annexe n°2).

La transposition administrative sera effective au 1^{er} avril 2020 (mise à jour Informatique, RH et Paye des intitulés de poste et des nouveaux référentiels de classification résultant de la grille de transposition).

Article 2.3 : Contestation individuelle

Une contestation pourra être formulée par le salarié dans un délai de 15 jours, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de contestation individuelle résultant de cas particuliers, un entretien sera réalisé avec la Direction et un représentant de chaque organisation syndicale, à la demande du salarié.

La contestation pourra porter sur le positionnement au titre de l'ancien référentiel de classification et l'appréciation de la nouvelle classification attribuée par la Direction en application de la grille de transposition.

Sont exclus, toute contestation portant sur l'intitulé dans le nouvel référentiel de classification, lequel résulte du statut collectif de l'UES et ne peut que demeurer inchangé.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

En tout état de cause, la contestation ne pourra faire obstacle à la mise à jour administrative des données au 1^{er} avril 2020.

Article 3 : Evolution de la structure de rémunération et création d'un écart de transposition

La structure de la rémunération applicable au sein l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux se substitue sans autre formalité à la structure de rémunération applicable au sein de la SABOM.

Il est convenu que cette nouvelle structure de rémunération n'entraînera pas de baisse de la rémunération globale brute mais le cas échéant, la création :

- d'une indemnité mensuelle de transposition destinée à prendre en compte l'écart mensuel de rémunération ;
- d'un indemnité annuelle de transposition destinée à prendre en compte l'écart annuel de rémunération.

Article 3.1 : Structure de la rémunération et indemnité annuelle de transposition

Pour les salariés visés par le titre 3, il est expressément convenu dans le cadre de la mise en cause du régime de retraite supplémentaire, du versement d'une indemnité de transposition annuelle dont le montant brut correspondra, pour chaque salarié à la cotisation annuelle de retraite supplémentaire employeur, auquel s'ajoute le montant du forfait social calculés au 31 décembre 2019. De ce montant seront déduites les charges patronales de sécurité sociale telles qu'elles existaient au 31 décembre 2019, pour déterminer le montant brut de l'indemnité.

Cette indemnité fera l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie et sera soumise à charges sociales.

Article 3.2 : Structure de la rémunération et indemnité mensuelle de transposition

L'objet de l'indemnité mensuelle de transposition est de compenser l'écart mensuel de la mise en cause des primes et indemnités suivantes :

- Prime de performance ;
- Indemnité Eau ;
- Prime de déplacement ;
- Participation patronale afférentes aux titres restaurants ;
- Indemnité télétravail ;
- Compensation de l'astreinte.

Au regard de la mise en cause des éléments de rémunération ci-dessus listés, il est convenu que la nouvelle structure de rémunération n'entraînera pas de baisse de la rémunération globale brute mais le cas échéant, le versement d'une indemnité mensuelle de transposition calculée comme suit :

Pour chaque salarié son montant est défini par la différence en Euros entre :

- le salaire brut résultant du salaire brut de base actuel auquel s'ajoute l'ensemble des primes et indemnités versées y compris les indemnités prévues au titre III du présent accord pour les salariés transférés au 1^{er} janvier 2019, et l'indemnité transport. Le salaire de référence retenu sera celui du mois de février 2020. Pour les indemnités et primes dont la périodicité serait autre que mensuelle, il sera retenu une moyenne des 12 derniers mois qui viendra s'ajouter au salaire de référence.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



et

- la rémunération mensuelle brute de base résultant de la classification et de la rémunération applicables au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

TITRE V- CONGES PAYES

Les dispositions du présent titre s'appliquent à l'ensemble des salariés de la SABOM quel que soit leur statut ou la nature de leur contrat de travail.

Article 1 : Congés payés, périodes d'acquisition et de prise des congés payés

Le nombre de jours de congés payés est fixé conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'UES Veolia Eau – Générale des eaux.

Il en est de même de la période de référence pour l'acquisition des congés payés laquelle est, à titre informatif, fixée entre le 1er janvier et 31 décembre.

Il est ainsi rappelé qu'il est accordé à tous les salariés à temps plein, pour 12 mois de travail effectués au cours de la période de référence, 36 jours ouvrés de congés incluant 25 jours ouvrés correspondant aux 5 semaines légales de congés payés, 7 jours dits de « tradition » et 4 jours de fractionnement.

Ces dispositions s'appliqueront à compter du 1er avril 2020.

Article 2 : Dispositions transitoires

Pour permettre le changement de période de référence pour l'acquisition des congés, il est prévu une période transitoire.

Dans ce contexte, il est convenu d'analyser le nombre de jours acquis et non pris par les salariés au 31 mars 2020.

Sur le nombre de jours ainsi acquis par les salariés et non pris au 31 mars 2020, 9 jours ouvrés devront être pris sur 2020 conformément aux dispositions conventionnelles applicables afin de permettre aux salariés travaillant sur toute la période de bénéficier de 36 jours ouvrés de congés sur 2020, comme ci-dessus rappelé.

En outre, sur ce solde de congés au 31 mars 2020, 12 jours de congés pourront être pris sur les 6 périodes de référence suivantes à hauteur de 2 jours ouvrés par an.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



TITRE VI- DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL HORS DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions sur l'aménagement du temps de travail concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise, à l'exception des salariés en services continus et des cadres qui font l'objet de dispositions spécifiques.

Ces dispositions sont applicables aux salariés à temps complet en CDD ou CDI y compris les cadres non soumis à une convention de forfait en jours. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux salariés à temps partiel.

Article 2 : Principe de variation des horaires et de la durée de travail

Le principe d'aménagement du temps de travail a pour conséquences d'une part d'entraîner une répartition inégale du temps de travail au sein de la période de référence, définie par le présent accord, et d'autre part de mettre en œuvre une variabilité des horaires.

Ainsi, les salariés verront leur durée de travail mensuelle ou hebdomadaire varier à des niveaux inférieurs, supérieurs ou égaux à leur durée contractuelle de travail.

Article 3 : Principe de variation des horaires et de la durée de travail : octroi de jour de repos sur l'année

Le principe d'aménagement du temps de travail a pour conséquence d'une part d'entraîner une répartition du temps de travail au sein de la période de référence, et d'autre part de mettre en œuvre une variabilité des horaires dans les limites ci-après définies.

Article 3.1 : Octroi de jours récupération temps de travail (RTT)

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail prévue, il est convenu que l'horaire de travail hebdomadaire des salariés est fixé sur une base supérieure à 35 heures de telle sorte que les heures de travail effectif accomplies au-delà de cet horaire ouvrent droit à des heures de repos à prendre par journée ou demi-journée au cours de la période de référence.

En l'occurrence, cet horaire est fixé pour tous les services à 37 heures moyennant l'octroi de 12 jours de RTT.

Toute absence rémunérée ou non, hors congés payés et jours fériés, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

Article 3.2 : Prise des jours de repos

Ces jours de RTT, ainsi capitalisés, devront être pris par journées ou demi-journées, au plus tard avant le terme de l'année de référence moyennant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

^{DS}
DB

^{DS}
TF

^{DS}
FG

^{DS}
JB

Ces jours sont pris après accord avec le responsable hiérarchique du service.

A défaut, ces jours de RTT seront pris dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur :

Pour 50 % des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par la direction.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié.

- à l'initiative du salarié :

Pour 50 % la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Article 4 : Programmation prévisionnelle

La programmation des prestations des salariés dépend directement de l'activité du service.

Une programmation prévisionnelle précise la durée de travail envisagée au sein de chaque semaine de la période de référence.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période de référence.

Le projet de programmation prévisionnelle est soumis pour avis au Comité Social d'Entreprise et Economique.

En raison de l'impossibilité d'établir un planning individuel couvrant la totalité de la période de référence, le planning est communiqué au salarié individuellement, par écrit, mensuellement au plus tard 7 jours ouvrés avant sa prise d'effet.

Il est impossible d'assurer une programmation identique pour chacun des salariés. En conséquence, chaque salarié se verra affecté un planning qui lui est propre.

Les plannings individuels comportent la durée et les horaires de travail du salarié et font, par ailleurs, l'objet d'un affichage.

Article 5 : modification de l'horaire ou de la programmation prévisionnelle

Les horaires ou la durée de travail pourront être modifiés si survient l'une des hypothèses suivantes :

- activité supérieure ou inférieure aux projections du programme prévisionnel ;
- remplacement d'un salarié absent ;
- circonstances exceptionnelles d'exploitation.

Les salariés sont informés des modifications d'horaire et de durée du travail par affichage au moins 7 jours avant la prise d'effet de la modification, sauf urgence.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Toute modification importante de la programmation prévisionnelle est soumise pour avis au Comité Social d'Entreprise et Economique.

Article 6 : Dispositions relatives à l'organisation du travail

Article 6.1 durées maximales de travail et temps de repos

Les plannings des salariés doivent être conformes aux dispositions concernant les durées :

- maximales de travail
- minimales de repos

Compte tenu des besoins en termes d'organisation de l'établissement, il est expressément convenu de porter la durée quotidienne de travail maximale à 12 heures en cas de travaux urgents. Une situation d'urgence est, d'une façon générale, une situation qui requiert des mesures de sauvegarde ou de réparation immédiate pour assurer la sécurité des personnes, des biens, du milieu naturel et/ou la continuité du service public.

La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures conformément aux dispositions légales. Il est de surcroît expressément convenu de porter à 46 heures la durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

Article 6.2 : Plages d'ouverture des services

Elles doivent permettre d'assurer le meilleur service à nos interlocuteurs (clients externes et internes, filiales et partenaires extérieurs).

Chaque Direction définit des horaires de fonctionnement réguliers de ses services sur 5 jours du lundi au vendredi, sous réserve des dispositions spécifiques au travail le samedi et aux services continus. Le travail par équipes chevauchantes ou décalées pourra être introduit lorsque l'activité le justifie.

Article 7 : Dispositions spécifiques aux salariés en astreintes

L'astreinte est une partie intégrante de notre activité de service public. Elle intervient en dehors des horaires de l'activité quotidienne du salarié et selon le planning des astreintes. Elle est assurée par le personnel désigné à cet effet dans le cadre d'un service organisé.

L'horaire hebdomadaire de référence choisi pour le service ou l'unité de travail, s'applique aux salariés inclus dans le dispositif d'astreinte ; les heures d'intervention en astreinte sont comprises dans le décompte annuel du temps de travail.

A cet effet il est convenu, afin de limiter les heures de travail des salariés régulièrement en astreinte, de les maintenir, même en période de forte activité, sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence ceci pendant la semaine de prise d'astreinte.

Il est en outre recommandé de leur maintenir cet horaire sur les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas d'astreinte.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



Les jours de repos RTT accordés en compensation des heures d'intervention, ramènent sur l'année l'horaire hebdomadaire moyen à 35 heures.

Article 8 : Heures supplémentaires (salarié à temps complet)

Article 8.1 : Définition des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de :

- la limite haute de travail hebdomadaire de travail fixée à 43 heures ;
- de 1607 heures de travail effectif déduction faite, le cas échéant, des heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire.

Ce seuil de 1607 heures est applicable à une personne disposant d'un droit à congés payés intégral. En conséquence, il est expressément convenu entre les parties que, pour les salariés n'ayant pu prendre l'intégralité des congés payés sur la période de référence, et ce quelle qu'en soit la cause, ce seuil est augmenté proportionnellement aux jours de congés non pris.

Les heures supplémentaires sont alors définies comme les heures effectuées au-delà du plafond ainsi recalculé.

Article 8.2 : Effet des absences sur le décompte d'heures supplémentaires

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà des seuils précédemment fixés constituent des heures supplémentaires. Ces seuils ont un caractère collectif et ne peuvent être l'objet d'une modification. Les absences, quelle qu'en soit la nature, rémunérées ou non, ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures supplémentaires.

Article 8.3 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux salariés couverts par le présent accord est fixé à 220 heures.

Article 8.4 : Paiement des heures supplémentaires / Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont normalement rémunérées en fin de période.

Cependant, les heures réalisées au-delà de la limite haute de travail hebdomadaire sont rémunérées sur le mois où elles sont réalisées, sous réserve du décalage de paie existant.

Ces heures peuvent également donner lieu à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement, et de façon concertée entre la Direction et le salarié. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le droit au repos compensateur est ouvert dès lors que la durée du repos compensateur atteint 7 heures. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 2 mois commençant à courir dès l'ouverture du droit.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance d'un mois de préférence dans une période de faible activité. Si l'organisation de l'activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date est proposée par la Direction.

Lorsqu'existe une concurrence entre plusieurs demandes de prise du repos compensateur de remplacement, il est procédé à un arbitrage tenant compte des demandes déjà différées, puis de l'ancienneté, la situation de famille.

Lorsque le salarié n'a pas demandé le bénéfice des repos compensateurs dans le délai imparti par le présent article, il revient à la Direction d'organiser la prise de ces repos.

La prise du repos compensateur de remplacement n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire qu'ils ont acquis par un document annexé au bulletin de paie.

Article 9 : Information du salarié sur le nombre d'heures réalisées lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisées sur celle-ci. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

Article 10 : Lissage de la rémunération

A l'exception du paiement des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions prévues par le présent accord, la rémunération mensuelle des salariés est lissée. Elle est indépendante de la durée réelle de travail et est versée sur la base de l'horaire contractuel.

Article 11 : Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants. Si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

La compensation peut se poursuivre sur les salaires versés lors d'une période de référence différente de celle au titre de laquelle la compensation est effectuée.

Les absences rémunérées, indemnisées, autorisées ou celles résultant d'une maladie ou d'un accident professionnel ou non, ne peuvent être récupérées.

Les absences rémunérées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée qui aurait été pratiquée si le salarié avait travaillé.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Les absences du salarié au cours de la période de référence, quelle qu'en soit la cause, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif sauf si des dispositions légales ou conventionnelles disposent du contraire.

Article 12 : Embauche ou rupture du contrat en cours de période

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période, ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli, sur l'intervalle où il a été présent, une durée du travail supérieure à la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence, il perçoit un complément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération qu'il aurait dû percevoir, eu égard aux heures réellement effectuées, et celle qu'il a effectivement perçue.

Le complément de rémunération est versé avec la paie du dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les salaires perçus sont supérieurs à ceux correspondant à la rémunération qui aurait normalement dû être accordée au regard du temps de travail effectivement accompli, une compensation équivalente à cette différence est effectuée avec la dernière paie, en cas de rupture de contrat, ou sur le salaire du dernier mois de la période de référence. Dans cette dernière hypothèse, si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



TITRE VII – DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS

Article 1 – Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent aux salariés travaillant en services continus fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 auxquels il est imposé périodiquement une alternance sur différents postes de travail. Cette organisation du travail doit rester exceptionnelle et être motivée par la continuité du service.

Article 2 – Durée du travail

Le temps de travail des salariés en services continus est maintenu à 35 heures en moyenne sur l'année civile.

L'organisation du travail est mise en place selon les principes fixés ci-après :

- **Amplitude hebdomadaire de travail**

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail annuelle des salariés en service continu, la limite haute hebdomadaire est fixée à 48 heures. L'entreprise veillera à ce que la durée hebdomadaire moyenne maximale soit de 40 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

- **Programmation indicative des périodes et des horaires de travail**

En fin d'année, la direction, après consultation du CSE, établira une planification annuelle de l'organisation et de la rotation des postes des salariés travaillant en service continu. Cette planification sera à la disposition des salariés concernés le 30 novembre au plus tard.

Une alternance régulière de postes de matin, d'après-midi, de nuit et de repos devra être respectée. Elle sera définie au sein de chaque service ou unité de travail en fonction des impératifs.

Délai de prévenance des salariés en cas de modification des horaires de travail

A partir du calendrier annuel, le Responsable de service peut adapter le planning de travail des équipes pour tenir compte d'événements récents (surcharge de travail, absences autorisées...).

Les salariés seront prévenus du changement de leur horaire au moins 10 jours calendaires à l'avance.

Pour faire face aux événements imprévisibles (situation de crise, intempérie, maladie, accident,...), il peut ne pas y avoir de délai de prévenance. Dans cette hypothèse, le salarié assurant ce remplacement percevra une majoration de 25% en sus de la majoration de services continus. Cette majoration, qui sera payée, ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires rappelées à l'article 6, la majoration la plus élevée étant appliquée.

Ces remplacements se réaliseront prioritairement avec les salariés en repos dans le respect de la réglementation en vigueur notamment en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

- **Décompte individuel**

Compte tenu des différents congés dont peut bénéficier un salarié en service continu, le nombre de semaines travaillées dans l'année est de 43,17. Le nombre annuel d'heures de travail effectif est de 1510 heures pour un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

La modalité de calcul de la durée annuelle est la suivante :

L'année comportant 365 jours, il convient de déduire :

- 52 jours de repos hebdomadaires
- 43 jours ouvrables de congés annuels
- 11 jours fériés récupérés
 - Restent 259 jours ouvrables
 - Soit $259 / 6 = 43,17$

Le nombre d'heures de travail effectif sur l'année est donc de : $35 \times 43,17 = 1.510$ heures soit 188,85 ou 189 postes de 8 heures par an.

Un salarié présent toute l'année civile doit donc réaliser 187 journées de travail effectif dont :

- 182 ou 183 postes dans le planning du service continu et
- 5 ou 6 postes en journée.

Il est convenu qu'une partie des jours travaillés pourra être dédiée au remplacement d'absences non prévisibles mais également aux formations, à la visite des nouveaux sites mis en service et des réunions de service avec l'ensemble des télécontrôleurs.

Les jours de congés supplémentaires que pourraient acquérir les salariés par application de dispositions conventionnelles se déduisent du nombre de journées de travail effectif si ces congés ne sont pas déjà inclus dans le décompte annuel.

Le temps nécessaire au passage de consignes est compensé globalement par l'attribution de 3 jours par an et pour 12 mois de travail effectif en services continus. En cas de durée inférieure à 12 mois, le calcul s'effectuera prorata temporis par demi-journée avec un arrondi à la demi-journée supérieure. Ces jours seront pris dans les trois premiers mois de l'année civile à la demande du salarié avec un délai de prévenance de 15 jours.

Le temps de travail annuel étant inférieur à la durée légale annuelle de 1600 heures, cette différence intègre les compensations en temps pour le travail de nuit définies par les dispositions légales et conventionnelles relatives au travail de nuit.

Article 3 - Rémunérations**Majorations Services Continus**

Pour tenir compte des sujétions liées à l'organisation spécifique des services continus qui en résultent pour les salariés, les heures normales de travail sont majorées dans les conditions ci-dessous :

10% - heures de jour (de 6 heures à 21 heures)
40% - heures de samedi (de 6 heures à 21 heures)

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

50% - heures de dimanche (nuit et jour)
40% - heures de Nuit (de 21 heures à 6 heures)
200% - heures de jour férié (nuit et jour)

Le taux horaire est calculé sur une base mensuelle de 151,55 heures.

Article 4 – Jours fériés

Le salarié bénéficie d'une journée de repos supplémentaire rémunérée au taux horaire normal sans majoration qu'il travaille un jour férié ou qu'il soit de repos. Ces jours de repos sont déjà pris en compte dans le calcul individuel de l'article 2.

Article 5 – Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de :

- la limite haute de travail hebdomadaire de travail fixée à 48 heures ;
- de 1551 heures de travail effectif déduction faite, le cas échéant, des heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire.

Ce seuil de 1551 heures est applicable à une personne disposant d'un droit à congés payés intégral. En conséquence, il est expressément convenu entre les parties que, pour les salariés n'ayant pu prendre l'intégralité des congés payés sur la période de référence, et ce quelle qu'en soit la cause, ce seuil est augmenté proportionnellement aux jours de congés non pris.

Les heures supplémentaires sont alors définies comme les heures effectuées au-delà du plafond ainsi recalculé.

Pour le paiement des heures supplémentaires des salariés des services continus, les taux de majoration sont, sous réserve du respect des dispositions légales relatives au repos compensateur, les suivants :

- heures supplémentaires de jour en semaine : 25%
- heures supplémentaires de dimanche ou jour férié : 100%
- heures supplémentaires de nuit : 100%

En cas de prise de l'astreinte, les salariés concernés bénéficieront des conditions de rémunération fixées par le présent accord.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Article 6 – Compensation de la perte définitive de services continus en cas de modification à l'initiative de l'employeur de l'organisation du travail du salarié

Les dispositions suivantes s'appliqueront uniquement dans l'hypothèse où l'employeur aura pris l'initiative d'une modification de l'organisation du travail du salarié ayant pour effet la perte de l'indemnité de service continu.

6.1 La perte définitive de l'indemnité de service continu est compensée lorsque celle-ci intervient dans le cadre d'une réforme de structure à l'initiative de l'employeur conduisant à des modifications de l'organisation du travail et sous réserve que le salarié ait travaillé au moins 12 mois en service continu.

6.2 Pour une durée d'exercice au moins égale à 5 années de service continu, le montant de l'indemnité compensatrice est égal à la somme des indemnités de service continu perçues au cours des 12 mois précédant leur suppression. Lorsque le nouveau poste comporte l'attribution d'avantages analogues (astreinte par exemple) et plus globalement d'indemnités ou de primes compensant des sujétions, il en est tenu compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice.

6.3 Pour une durée d'exercice inférieure à 5 ans, le montant de l'indemnité compensatrice tel que défini à l'article 8.2 est proratisé en fonction du nombre de mois d'exercice en service continu par rapport à 60.

6.4 Pour le calcul de la durée d'exercice, il sera procédé au cumul de tous les mois d'activité en services continus.

Article 7 – Formation et évolution de carrière

Le salarié en poste au sein d'un Télécontrôle devra bénéficier de la classification correspondant Télécontrôleur ou Technicien Télécontrôleur, selon le poste qu'il occupe.

Le Responsable Ressources Humaines analysera les demandes individuelles des salariés qui souhaiteraient sortir du système du service continu avec élaboration d'un plan individuel de formation. Lors de la mise en œuvre de ce plan, il sera prévu le remplacement temporaire du salarié concerné notamment afin d'anticiper son remplacement.

Les formations nécessaires à la progression du salarié dans sa filière professionnelle seront dispensées régulièrement selon les besoins individuels et les évolutions technologiques.

Afin de faciliter les remplacements et les évolutions professionnelles la société s'efforcera d'avoir un salarié formé au poste de Télécontrôleur.

Article 8 : Information du salarié sur le nombre d'heures réalisées lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisées sur celle-ci. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

Article 9 : Lissage de la rémunération

A l'exception du paiement des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions prévues par le présent accord, la rémunération mensuelle des salariés est lissée. Elle est indépendante de la durée réelle de travail et est versée sur la base de l'horaire contractuel.

Article 10 : Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants. Si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

La compensation peut se poursuivre sur les salaires versés lors d'une période de référence différente de celle au titre de laquelle la compensation est effectuée.

Les absences rémunérées, indemnisées, autorisées ou celles résultant d'une maladie ou d'un accident professionnel ou non, ne peuvent être récupérées.

Les absences rémunérées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée qui aurait été pratiquée si le salarié avait travaillé.

Les absences du salarié au cours de la période de référence, quelle qu'en soit la cause, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif sauf si des dispositions légales ou conventionnelles disposent du contraire.

Article 11 : Embauche ou rupture du contrat en cours de période

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période, ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli, sur l'intervalle où il a été présent, une durée du travail supérieure à la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence, il perçoit un complément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération qu'il aurait dû percevoir, eu égard aux heures réellement effectuées, et celle qu'il a effectivement perçu.

Le complément de rémunération est versé avec la paie du dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les salaires perçus sont supérieurs à ceux correspondant à la rémunération qui aurait normalement dû être accordée au regard du temps de travail effectivement accompli, une compensation équivalente à cette différence est effectuée avec la dernière paie, en cas de rupture de contrat, ou sur le salaire du dernier mois de la période de référence. Dans cette dernière hypothèse, si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



TITRE VIII : INDEMNITÉ PANIER UNIQUE

Compte tenu de l'organisation du travail spécifique appliquée aux salariés de la SABOM conformément aux titres V et VI ci-dessus convenus, il est expressément convenu du versement d'une indemnité de panier unique dans les conditions ci-après précisées.

Elle se substitue aux indemnités de panier mises en place au sein de l'UES Véolia Eau- Générale des eaux lesquelles ne seront donc pas applicables aux salariés de la SABOM

Article 1 : Conditions d'attribution – bénéficiaire - montant

Sous réserve de satisfaire à l'ensemble des conditions ci-dessous, l'indemnité de panier unique concerne :

- les salariés non sédentaires qui interviennent en dehors de leur établissement de rattachement, sur un site extérieur ou sur un chantier,
- dont les contraintes horaires liées à l'organisation du travail ou à la nature même du travail ne leur permettent pas de regagner leur domicile ou leur établissement de rattachement pour prendre leur repas au cours de la durée prévue pour la pause déjeuner.

Il s'agit notamment d'une organisation du travail comprenant une pause repas de la demi-journée réduite, au moins de quarante-cinq minutes, non assimilée à du temps de travail effectif, ne permettant pas un retour du salarié à son établissement de rattachement ou à son domicile.

Par conséquent, les salariés concernés sont contraints de prendre leur repas sur le lieu de l'intervention, sur le chantier, ou à proximité immédiate, pour des raisons d'organisation du travail.

Les conditions d'attribution de l'indemnité de panier unique ne sont pas remplies lorsque l'intervention s'effectue sur un autre établissement de l'entreprise, distinct de l'établissement de rattachement du salarié, ou à proximité, permettant un accès subventionné à un restaurant d'entreprise ou à un local de restauration aménagé

L'indemnité de panier concerne également les membres du personnel technique :

- sédentaires en travail posté (services continus, exemple : télé-controlleurs) et non sédentaires travaillant en horaires décalés (exemple : les équipes chevauchantes effectuant une journée continue avec une pause sur place de 20 minutes assimilée à du temps de travail effectif, contraints de prendre une collation sur leur lieu effectif de travail.
- les salariés travaillant en service continu,

Le montant de l'indemnité de panier de jour est de 9,48 €.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB

L'indemnité de panier unique est attribuée à raison d'une par journée complète effectivement travaillée (= horaire journalier comprenant le temps de pause légal). Elle figure au bulletin de paie et supporte les cotisations sociales pour la partie dépassant le plafond d'exonération.

Aucun cumul n'est possible entre une indemnité de panier unique et :

- un titre restaurant,
- un remboursement de frais de repas.

- Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Thierry FERRAND agissant en qualité de délégué syndical,
- Le syndicat CGT représenté par Monsieur Franck GUENAUD agissant en qualité de délégué syndical,
- Le syndicat FO représenté par Monsieur Joachim BOISARD agissant en qualité de délégué syndical,

TITRE IX : INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO

L'indemnité kilométrique vélo (IKV) bénéficie aux salariés qui réalisent leur trajet domicile-travail ou en combinant le vélo et les transports en commun.

Elle est versée, annuellement, en décembre et calculée sur la base d'un montant de 0,25 € par kilomètre parcouru dans la limite de 200 € par an.

L'IKV est cumulable avec la participation employeur à l'abonnement aux transports en commun, lorsque le salarié utilise son vélo pour se rendre vers un arrêt de transport public, à condition toutefois que cet abonnement ne permette d'effectuer que le trajet restant entre le lieu de travail et la station de transport collectif ou de service public de location de vélos.

L'IKV est exonérée de cotisations sociales. Par conséquent, la partie non soumise à cotisations sociales de l'indemnité forfaitaire de transport (4€/mois), le cas échéant, est déduit du montant de l'indemnité kilométrique vélo.

Les salariés souhaitant bénéficier de l'IKV devront avoir lu et accepté les modalités de mises en œuvre.

Chaque partie consent à l'utilisation d'un procédé de signature électronique et reconnaît sa validité, au même titre et dans les mêmes conditions qu'une signature manuscrite. Les parties s'accordent sur le fait que chaque Certificat de Preuve généré, signé, échangé et conservé en accord avec le présent Contrat signé électroniquement, est admissible comme moyen de preuve devant la juridiction française au même titre qu'un document papier signé manuellement. La date de signature du présent accord figure sur le Certificat de Preuve.

DS
DB

DS
TF

DS
FG

DS
JB



Fait à Bordeaux le 26 mars 2020

Pour la société

Le Directeur Général

Didier BRUNET

DocuSigned by:
Didier BRUNET
7900E1E14F5C438...

Pour les organisations syndicales

- **Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Thierry FERRAND agissant en qualité de délégué syndical,**

DocuSigned by:
Thierry FERRAND
07E1D156FE744D4...

- **Le syndicat CGT représenté par Monsieur Franck GUENAUD agissant en qualité de délégué syndical,**

DocuSigned by:
Franck GUENAUD
88671D0EA1D4490...

- **Le syndicat FO représenté par Monsieur Joachim BOISARD agissant en qualité de délégué syndical,**

DocuSigned by:
Joachim BOISARD
CB2CA6254067493...

ANNEXE N°1**INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE****APPOINTEMENTS CONVENTIONNELS DE LA GRILLE APPLICABLE 1^{ER} JANVIER 2020 REVALORISABLES
A LA NAO**

Valeur du point au 1^{er} janvier 2020 : 12.3523 (appointements conventionnels= valeur du point*
coefficient mini)

Niveaux de qualification	OET					
	Groupe I Man, Alt	Groupe II Professionnel	Groupe II Confirmé	Groupe III Professionnel	Groupe III Confirmé	Groupe III Expert
Coefficients mini	122	124	126	127	132	141

Niveaux de qualification	TSM				
	Groupe IV Professionnel	Groupe IV Confirmé	Groupe IV Expert	Groupe V Professionnel	Groupe V Confirmé
Coefficients mini	155	160	173	190	200

Après 2 ans d'ancienneté :

Niveaux de qualification	OET				
	Groupe II Professionnel	Groupe II Confirmé	Groupe III Professionnel	Groupe III Confirmé	Groupe III Expert
Coefficients mini	128	130	131	136	145

Niveaux de qualification	TSM				
	Groupe IV Professionnel	Groupe IV Confirmé	Groupe IV Expert	Groupe V Professionnel	Groupe V Confirmé
Coefficients mini	157	162	175	192	202

DocuSigned by:

Didier BRUNET

7900E1E14F5C438...

DocuSigned by:

Thierry FERRAND

07E1D156FE744D4...

DocuSigned by:

Franck GUENAUD

88671D0EA1D4490...

DocuSigned by:

Joaquim BOISARD

CB2CA6254067493...

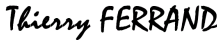
Catégories professionnelles	Emplois repères par niveaux de qualification	Classifications théoriques	Groupe conventionnel de Branche CCN 2147	Groupe conventionnel de Branche CCN 2147 UES	ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE	Transpositions Classifications	Catégories professionnelles
					UES Veolia Eau - Générale des Eaux		
O.E.T.	Manoeuvres - Alternants...	1	Groupe I	Groupe I	1	Employés - Ouvriers	
	Opérateur Professionnel	2.1	Groupe II	Groupe II	2.2		
	Opérateur Confirmé	2.2		Groupe II			
	Technicien Professionnel	3.1	Groupe III	Groupe III	3		
	Technicien Confirmé	3.2		Groupe III			
	Technicien Expert	3.3		Groupe IV	4.1		
T.S.M.	Technicien Supérieur/Chef d'équipe Prof.	4.1	Groupe IV	Groupe IV	4.2	Techniciens	
	Technicien Supérieur/Chef d'équipe Confirmé	4.2		Groupe IV	4.3		
	Technicien Supérieur/Chef d'équipe Expert	4.3		Groupe V	5.1	Agents de Maîtrise	
	Spécialiste technique/Resp. de service Prof.	5.1	Groupe V	Groupe V	5.2		
	Spécialiste technique/Resp. de service Confirmé	5.2		Groupe V	5.3		

DocuSigned by:



7900E1E14F5C438...

DocuSigned by:



07E1D156FE744D4...

DocuSigned by:



88671D0EA1D4490...

DocuSigned by:



CB2CA6254067493...