

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le



ID : 033-895134674-20251216-20250412C-DE

Accord interentreprises

Unité Economique et Sociale
Veolia Eau – Générale des Eaux

Sommaire

Préambule	p.2
Article 1 : Le champ d'application	p.3
Article 2 : Le contrat de travail	p.3
2.1 La proposition d'engagement	p.3
2-1-1 Contrat de travail à temps partiel	p.4
2-1-2 Contrat de travail à durée déterminée	p.4
2-1-3 Modification du contrat en cours	p.5
2-1-5 Ancienneté dans l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux	p.5
2.2 La période d'essai	p.5
2.3 La rupture du contrat de travail après la période d'essai	p.6
2-3-1 Démission	p.6
2-3-2 Licenciement	p.7
2-3-3 Retraite	p.8
2.4 Le droit disciplinaire	p.8
2.5 La mobilité géographique ou fonctionnelle au sein des sociétés de l'UES	p.10
2-5-1 Mobilité à l'initiative du salarié	p.10
2-5-2 Modalités de la mobilité	p.10
2.6 Le transfert du contrat de travail	p.11
Article 3 : La classification des emplois	p.12
3.1 Préambule – Objectif	p.12
3.2 La mise en œuvre	p.12
3-2-1 Principes fondamentaux	p.12
3-2-2 Rôle des institutions représentatives du personnel	p.13
3-2-3 Première mise en œuvre de la classification de l'UES	p.13
3-2-4 Révision de la classification de l'UES	p.13
3-2-5 Evolutions professionnelles	p.14
3.3 Les mécanismes promotionnels au sein des emplois repères et de la classification	p.14
3.4 Eléments caractérisant les catégories socioprofessionnelles	p.15
3-4-1 Employés/ouvriers (groupes 1 à 3)	p.15
3-4-2 Techniciens (groupe 4)	p.16
3-4-3 Agents de maîtrise (groupe 5)	p.16
3-4-4 Cadres (groupes 6 à 8)	p.17
Article 4 : La structure des rémunérations	p.18
4.1 La structure de rémunération selon la classification des salariés	p.18
4.2 Structure de rémunération indiciaire	p.19
4-2-1 Le salaire minimum conventionnel (SMC)	p.19
4-2-2 La majoration d'expérience	p.19
4-2-3 L'écart individuel	p.19

4-2-4	13 ^{ème} mois	p. 19
4-2-5	½ mois	p.20
4-2-6	Evolutions de la rémunération résultant des évolutions professionnelles	p.20
4-2-7	Remplacement temporaire	p.20
4.3	Structure de rémunération fixe avec part variable	p.21
4-3-1	Rémunérations fixes minimales	p.21
4-3-2	Révisions annuelles	p.22
4-3-3	Disposition particulière	p.22
4.4	Les indemnités et accessoires de rémunération	p.22
4.5	Modalités de versement de la rémunération	p.23
Article 5 :	La durée et l'organisation du temps de travail	p.23
5.1	La durée du travail	p.23
5-1-1	Définition	p.23
5-1-2	Durée du travail	p.24
5.2	Les heures en dépassement	p.24
5-2-1	Cadre d'appréciation	p.24
5-2-2	Contingent	p.24
5-2-3	Repos compensateurs	p.25
5.3	Organisation et aménagement du temps de travail	p.25
5-3-1	Principe : horaire collectif	p.25
5-3-2	Aménagements du temps de travail	p.25
5.4	Travail à temps partiel	p.25
5-4-1	Définition	p.25
5-4-2	Contrat de travail	p.25
5-4-3	Passage à temps partiel	p.26
5-4-4	Statut du salarié à temps partiel	p.26
5-4-5	Temps partiel modulé	p.26
5-4-6	Travail intermittent ou saisonnier	p.27
5.5	Temps de travail des cadres	p.27
5.6	Astreintes	p.27
5.7	Travail de nuit	p.28
5-7-1	Définition	p.28
5-7-2	Statut du travailleur de nuit	p.28
5-7-3	Mesures protectrices	p.28
5.8	Travail posté	p.29
5-8-1	Définition	p.29
5-8-2	Statut du travailleur posté	p.29
Article 6 :	Les congés	p.29
6.1	Congés payés	p.29
6-1-1	Période de référence et ouverture du droit à congés payés	p.29
6-1-2	Conditions d'acquisition des congés	p.29
6-1-3	Durée du congé	p.30

6-1-4	Prise de congé	p.30
6.2	Congés spéciaux pour évènements familiaux	p.31
6.3	Autorisation d'absence rémunérée	p.31
6.4	Congés pour déménagement	p.31
Article 7 :	Régimes de Retraite et de Prévoyance	p.32
7.1	Régimes de retraites et de retraites complémentaires	p.32
7.2	Régime de prévoyance	p.32
Article 8 :	Intéressement et participation	p.32
Article 9 :	Dialogue social	p.33
9.1	Droit syndical au sein de l'UES	p.33
9.2	Utilisation de la messagerie interne, de l'intranet et d'internet par les partenaires sociaux	p.33
Article 10 :	Mise en place d'un Conseil National Prévention Santé-Sécurité	p.33
Article 11 :	Durée, révision, dénonciation de l'accord	p.34
11.1	Durée et prise d'effet de l'accord	p.34
11.2	Révision de l'accord	p.34
11.3	Dénonciation de l'accord	p.35
Article 12:	Formalités légales	p.35
12.1	Consultation du Comité Central d'Entreprise	p.35
12.2	Dépôt et publicité de l'accord	p.35
ANNEXES :		
Annexe 1 :		
1-1	Guide de classification des postes	
1-2	Liste et répertoire des emplois-repère	
1-3	Matrice des critères classants	
1-4	Grille indiciaire des salaires minimaux conventionnels et des compléments d'expérience.	
Annexe 2 :	Répertoire des indemnités de l'UES	
Annexe 3 :	Liste des accords nationaux complémentaires de l'UES	

Accord interentreprises de l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux

Entre

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Monsieur Antoine Frérot, dûment mandaté

Et

Les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux :

La CFDT, représentée par Monsieur Hervé DEROUBAIX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération Interco CFDT

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Philippe VANDENBROUCK, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par le Syndicat de l'Encadrement des Sociétés de Distribution d'Eau et d'Assainissement de l'UES Générale des Eaux

La CFTC, représentée par Monsieur Henri GAUDILLIERE, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC

La CGT, représentée par Monsieur Franck LE ROUX, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union nationale des syndicats CGT de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

FO, représentée par Monsieur Christophe GANDILHON, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par l'Union générale des syndicats FO Veolia Secteur Eau

L'U.N.S.A., représentée par Monsieur Gérard IVORA, Délégué Syndical Central de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, dûment habilité pour les présentes par le syndicat autonome du personnel VIVES (Vivendi Veolia Environnement Suez)

Il a été convenu ce qui suit :

25 PV
Page 1/36
FLR
HG
MD
ICJ

Préambule

La réorganisation de l'entreprise en 1997 s'est traduite par le regroupement en régions des différentes sociétés dont les activités d'eau et d'assainissement sont issues de contrats de délégation de service public avec les collectivités territoriales.

Cela a conduit les partenaires sociaux en 2000 à demander la reconnaissance d'une structure unique de représentation du personnel, l'Unité Economique et Sociale, qui couvre efficacement l'ensemble du personnel exerçant ces activités et a permis la signature d'accords dont la liste est rappelée dans l'annexe 3 au présent texte.

En prenant en compte l'historique de l'ensemble des sociétés qui composent l'UES, la Direction et les organisations syndicales signataires ont décidé de doter l'entreprise et ses salariés d'un accord interentreprises unique à partir de la révision de l'accord d'entreprise de la Compagnie Générale des Eaux du 7 mai 1999 et de permettre ainsi le recrutement de nouveaux collaborateurs et le raccordement des salariés actuellement présents dans l'entreprise, quels que soient leurs statuts et leurs sociétés d'origine.

A cette fin, un accord de méthode, conclu le 19 avril 2005 et prorogé jusqu'au 30 juin 2008, a précisé les principes préalables à la conclusion du présent accord interentreprises de l'UES Veolia Eau -Générale des Eaux sur la base de la révision de l'accord du 7 mai 1999 précité, conformément à son article 3.

Les parties réaffirment ici leur attachement à la méthodologie choisie, dans le cadre de la CNNC, privilégiant le temps nécessaire à la négociation pour la révision des dispositifs conventionnels existants. Cette pratique du dialogue social a ainsi permis, plutôt que d'utiliser l'acte contraignant de la dénonciation des dispositions en vigueur (usages, engagements unilatéraux, accords d'entreprise...), d'élaborer un instrument conventionnel fondateur qui s'y substitue.

L'emploi est une valeur essentielle de Veolia. C'est pourquoi les signataires du présent accord ont voulu créer les conditions favorables au développement des compétences et à la progression professionnelle de chacun, afin de contribuer à la réussite de l'entreprise et de ses salariés dans le cadre de ses missions de service public dont les caractéristiques en termes de durée des contrats, d'exigences techniques et de service au public conduisent naturellement à favoriser la fidélisation des salariés ainsi que le développement de leur professionnalisme.

C'est ainsi que le présent accord définit l'architecture d'une classification professionnelle qui, tout en précisant celle mise en place par la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement, met en valeur les spécificités de nos métiers en prévoyant la prise en compte d'évolutions de carrière de l'ensemble de salariés de l'UES tenant compte de l'expérience acquise, de la reconnaissance professionnelle et du développement des compétences.

Les signataires du présent accord ont souhaité dès lors intégrer dans la structure de rémunération, outre les éléments de reconnaissance des compétences et de la performance individuelle et collective, la garantie de parcours professionnels, reconnus par cette classification, valorisant la fidélité à l'entreprise et l'expérience acquise à son service.

Les accords et usages en vigueur dans les établissements de l'UES, et dont l'objet correspond aux thèmes traités dans l'accord interentreprises de l'UES, pourront être soit maintenus soit révisés, adaptés ou dénoncés. Pour ce faire, des négociations locales ou d'établissement seront nécessairement mises en œuvre.

En cas d'application concomitante, l'ensemble du présent accord doit toujours être considéré comme plus favorable que la convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

Article 1

Le champ d'application

Les dispositions de cet accord règlent les rapports de travail entre salariés et employeurs au sein des sociétés composant l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux et de celles qui l'intégreront ultérieurement.

Article 2

Le contrat de travail

Le recrutement du personnel dans l'une des sociétés entrant dans le périmètre de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux est assuré par l'employeur dans le respect des dispositions légales, de celles de la Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 ainsi que de celles du présent accord de l'UES, en appliquant dans chaque cas la disposition la plus favorable au salarié.

2.1 La proposition d'engagement

Tout salarié se voit remettre, avant la prise de poste, en double exemplaire, une proposition d'engagement, signé de l'employeur, faisant référence au présent accord.

Cette proposition d'engagement précise notamment:

- la raison sociale de l'employeur ;
- la nature du contrat, à durée déterminée ou indéterminée ;
- la désignation du poste proposé et sa position dans la classification de la Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement et dans celle du présent accord ;
- la date de début de contrat ;
- le lieu de prise de poste initial et les conditions de mobilité prévues à l'article 2.5 du présent accord ;
- la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que leur périodicité ;
- la durée et les modalités d'organisation particulières du travail dans le cadre des horaires collectifs du service ou d'un horaire individualisé ;
- le nom et l'adresse de la caisse ou des caisses de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance auxquels sont versées les cotisations ;
- les spécificités liées au poste : astreinte, habilitations spécifiques, nécessité d'être titulaire d'un permis de conduire, les garanties spécifiques pour les salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;
- la proposition d'engagement fait en outre mention de l'obligation, pour le candidat à l'embauche, de se soumettre à une visite médicale d'aptitude au poste proposé au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Cette visite médicale sera effectuée par le médecin du travail. Les salariés affectés à des travaux comportant des risques spéciaux, dont la liste est fixée par voie réglementaire, font l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

En cas d'inaptitude au poste, le candidat à l'embauche en est prévenu par la société.

Le salarié doit retourner à son employeur, dans un délai de 48 heures, un exemplaire du contrat signé de sa main et comportant la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Sous réserve des dispositions légales rappelant que sont interdites toutes restrictions au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, le salarié est tenu d'examiner conjointement avec l'employeur les situations de conflits d'intérêt potentiels et d'en apprécier les risques au cas par cas sur la base de critères objectifs. Ceux-ci peuvent résulter du cumul, d'une part, de ses fonctions dans l'entreprise et, d'autre part, des responsabilités ou mandats qu'il exercerait à l'extérieur de celle-ci. Il sera dès lors convenu entre l'employeur et le salarié de modifier la nature des fonctions exercées par le salarié dans l'entreprise pendant la période où ce risque a été déterminé.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque salarié des sociétés de l'UES.

2-1-1 Contrat de travail à temps partiel

Dans ce cas, le contrat de travail précise en outre :

- la durée du travail et sa répartition sur la période de référence ; à ce titre, les salariés à temps partiel qui bénéficieraient d'un contrat de travail de ce type auprès d'un autre employeur se doivent de respecter les dispositions légales relatives à la durée maximale du temps de travail qui résultent du cumul de ces contrats.
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, notamment le délai de prévenance qui est au minimum de sept jours calendaires ;
- les modalités de recours éventuel aux heures complémentaires.

2-1-2 Contrat de travail à durée déterminée

Dans ce cas, le contrat de travail précise en outre :

- le motif du recours ;
- la date d'échéance et une clause convenant de son éventuel renouvellement ;
- l'indication d'une durée minimale si le contrat est conclu sans terme précis ;
- le nom, les fonctions, et la qualification du salarié absent en cas de remplacement.

En cas de postes non pourvus par un contrat de travail à durée indéterminée, après l'examen des candidatures de salariés en contrat à durée indéterminée, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

Pour un salarié en contrat de travail à durée déterminée, en cas de proposition de contrat à durée indéterminée sur le même poste, une nouvelle proposition d'engagement sera établie; l'expérience acquise dans l'entreprise sera prise en compte et aucune période d'essai ne sera mentionnée si la durée du contrat initial à durée déterminée a été supérieure à la durée de la période d'essai prévue par le présent accord.

2-1-3 Modification du contrat en cours

Toute proposition de modification apportée à un élément essentiel du contrat en cours du salarié doit être notifiée par écrit par l'employeur. La modification sera matérialisée par un avenant au contrat de travail.

2-1-4 Egalité professionnelle

Outre la stricte application des dispositions prévues par la loi interdisant toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, le handicap, la situation de famille, l'orientation sexuelle ou l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion, un syndicat, les sociétés de l'UES s'engagent à respecter l'égalité professionnelle entre salariés en matière notamment d'accès à l'emploi ou aux différents dispositifs de formation, de conditions de travail ou de promotion professionnelle.

Ces principes généraux ne font pas obstacle notamment à l'application des dispositions légales ou conventionnelles relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ou de celles, en cas de licenciement économique, fixant des critères pour l'ordre des licenciements.

2-1-5 Ancienneté dans l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux

L'ancienneté dans l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux correspond à la durée de présence au titre du contrat en cours dans une des sociétés de l'UES ou, le cas échéant, des contrats consécutifs exécutés dans des sociétés incluses dans le périmètre de l'UES. La période d'intérim est prise en compte si la mission a été effectuée sur un poste de même nature que celui pour lequel le salarié a été embauché et ce dans l'année précédant l'embauche.

Pour le calcul de l'ancienneté dans l'UES, il est tenu compte également de la durée du ou des contrats exécutés au sein d'une société qui aurait intégré le périmètre de l'UES, postérieurement à la date de conclusion du premier contrat.

L'ancienneté est prise en compte pour déterminer, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis et le montant des indemnités.

2.2 La période d'essai

Sauf accord exprès des parties, et sous réserve des dispositions légales applicables aux salariés en contrat à durée déterminée, tout nouvel embauché est soumis à l'accomplissement d'une période d'essai.

Celle-ci est éventuellement renouvelable une fois, après accord des parties, pour une durée au maximum égale à la durée initiale, sous réserve que cette éventualité soit expressément prévue dans la proposition d'engagement et/ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fonction du niveau de classification dans l'UES à l'embauche du salarié :

Groupes 1, 2 et 3 de l'UES	1 mois
Groupes 4 et 5 de l'UES	2 mois
Groupes 6, 7 et 8 de l'UES	3 mois

Si un salarié a effectué, dans l'année précédant son embauche, une mission d'intérim sur un poste de même nature que celui pour lequel il a été embauché, la durée de cette mission est déduite de la période d'essai prévue.

Préavis pendant la période d'essai

Les parties peuvent se séparer à tout moment au cours de la période d'essai sans avoir à justifier des raisons motivant cette décision.

La partie qui prend l'initiative de rompre en informe l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé ou, à tout le moins, par remise d'un écrit en main propre contre décharge

Le préavis prend effet, pour la durée indiquée, à compter du jour de la réception ou remise de cet écrit.

Sauf accord des parties, un préavis réciproque est applicable dans les conditions indiquées ci-après.

- En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, si l'ancienneté du salarié dans la société est :
 - inférieure ou égale à 8 jours : préavis de 24 heures
 - supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois : préavis de 48 heures
 - supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois : préavis de 2 semaines ;
 - supérieure à 3 mois : préavis de 1 mois.

- En cas de rupture à l'initiative du salarié, si l'ancienneté du salarié dans la société est :
 - inférieure à 8 jours : préavis de 24 heures
 - supérieure ou égale à 8 jours : préavis de 48 heures

2.3 La rupture du contrat de travail après la période d'essai

2-3-1 Démission

Notification du préavis

Le salarié démissionnaire doit notifier sa décision à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par remise d'un écrit en main propre contre décharge.

Le préavis prend effet à compter du jour de la réception ou remise de cet écrit.

Durée du préavis

Jusqu'à 2 ans d'ancienneté dans l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, les durées de préavis sont les suivantes.
Si l'ancienneté du salarié dans l'UES est :

- supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois : préavis de 3 semaines ;
- supérieure à 3 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois.

Handwritten notes and signatures:
FUR, PV HG, HD, ZCC

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

Groupes 1 à 5	2 mois
Groupes 6 à 8	3 mois

2-3-2 Licenciement

Durée de préavis

Jusqu'à 2 ans d'ancienneté dans l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, et sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, les durées de préavis sont les suivantes. Si l'ancienneté du salarié dans l'UES est :

- supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de 1 semaine ;
- supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines ;
- supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois.

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

Groupes 1 à 3	2 mois
Groupes 4 à 8	3 mois

Heures pour recherche d'emploi

Le salarié licencié bénéficie de 2 heures pour recherche d'emploi par jour de travail restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis ; l'utilisation de ces heures ne peut donner lieu à diminution de rémunération.

Le regroupement des heures conventionnelles pour recherche d'emploi est possible après accord des parties.

Dans ce paragraphe 2.3, le montant des indemnités de départ est calculé à partir de la rémunération annuelle de référence constituée des éléments mensuels et complétée des éléments annuels récurrents, c'est à dire hors éléments exceptionnels, attribués au titre des 12 mois précédant l'évènement. La rémunération « mensuelle » de référence est égale à 1/12 de cette référence annuelle.

Indemnité de licenciement

Les salariés licenciés comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'UES ont droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité égale :

- à 2/10 de la rémunération mensuelle de référence par année d'ancienneté dans l'UES entre 1 et 5 ans d'ancienneté dans l'UES ; augmentée de
- 3/10 de la rémunération mensuelle de référence par année d'ancienneté comprise entre 6 et 10 ans d'ancienneté dans l'UES ; et de
- 5/10 de la rémunération mensuelle de référence par année d'ancienneté à partir de 11 ans d'ancienneté dans l'UES.

Lorsque l'ancienneté dépasse un nombre entier d'années, le calcul de l'indemnité est ajusté en prenant en compte le dépassement prorata temporis.

Le calcul de l'indemnité de licenciement ne prend pas en compte l'ancienneté acquise dans l'une des sociétés du Groupe si cette ancienneté a déjà été prise en compte lors d'un précédent licenciement.

Le montant de l'indemnité est plafonné à une année de rémunération de référence.

Toutefois, sauf en cas de faute grave ou lourde, le montant total de cette indemnité est majoré de 10 % pour les salariés de 55 ans et plus.

En cas de transfert d'activité réalisé selon les modalités indiquées au point 2.6, l'ancienneté acquise dans la société précédemment au transfert se cumule avec l'ancienneté acquise dans l'UES pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2-3-3 Retraite

Départ à la retraite

Pour le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à pension vieillesse, la durée du préavis est identique à celle valant pour la démission.

Indemnité de départ à la retraite

Les salariés partant volontairement à la retraite bénéficient d'une indemnité égale à celles définies par la CCN, à savoir :

- 2 fois la rémunération mensuelle de référence après 20 ans d'ancienneté dans l'UES ;
- 2,5 fois la rémunération mensuelle de référence après 25 ans d'ancienneté dans l'UES ;
- 3 fois la rémunération mensuelle de référence après 30 ans d'ancienneté dans l'UES ;

Mise à la retraite

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail d'un salarié remplissant les conditions d'âge légal ou, à défaut, remplissant les conditions dérogatoires légales, la durée du préavis est identique à celle valant pour le licenciement.

Indemnité de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient d'une indemnité calculée sur les mêmes bases que l'indemnité légale de licenciement.

2.4 Le droit disciplinaire

Les sanctions suivantes peuvent être appliquées aux salariés :

- a) L'avertissement avec classement au dossier
- b) La mise à pied sans solde, pour une durée ne dépassant pas 3 jours
- c) La mise à pied sans solde, pour une durée comprise entre 4 et 14 jours
- d) La mutation par mesure disciplinaire dans le même secteur géographique ou bassin d'emploi, au sens de l'accès par les transports en commun, et non constitutive d'une modification du contrat de travail,
- e) La rétrogradation
- f) Le licenciement

Préalablement à toute sanction, tout salarié est convoqué à un entretien au cours duquel il lui est indiqué le ou les motifs de la sanction envisagée. Il peut y être accompagné d'un salarié d'une des sociétés de l'UES, représentant d'une organisation syndicale et dûment mandaté, ou membre du personnel, de son choix.

Afin de pouvoir préparer cet entretien, il est rappelé que le salarié a un droit d'accès à son dossier.

La décision de poursuivre la procédure de sanction disciplinaire est soumise aux dispositions suivantes :

- Les sanctions a et b peuvent être prononcées par la Direction sans recours à l'avis du conseil de discipline. Toutefois, en cas de mise à pied sans solde, le conseil de discipline sera informé a posteriori.
- Les autres sanctions ne peuvent être prononcées par la Direction qu'après avis du conseil de discipline.
- L'application d'une sanction n'implique pas l'obligation d'avoir préalablement appliqué des sanctions moindres
- Les salariés dont le niveau de classification dans l'UES est supérieur ou égal à 6.1 ne sont pas soumis à la procédure du conseil de discipline, sauf à leur demande expresse.

A défaut d'accord d'établissement relatif à la composition du conseil de discipline et à ses modalités de fonctionnement au sein de cet établissement de l'UES, le conseil de discipline fonctionne sous la présidence d'un cadre, le Président, désigné par la direction de l'établissement.

Outre le Président, qui ne prend pas part au vote, il est composé :

- au plus de 6 représentants du personnel de l'établissement, à savoir un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement parmi les salariés de l'établissement et
- au plus de 6 représentants de la Direction désignés par la direction d'établissement.

Si une ou plusieurs organisations syndicales ne sont pas représentatives au sein de l'établissement, la délégation des représentants du personnel est réduite à due concurrence. Il en est de même, pour respecter la parité, de la délégation des représentants de la Direction.

La Direction met à la disposition des membres du Conseil de Discipline le dossier comportant les griefs relevés contre le salarié concerné, ainsi que la nature de la sanction envisagée.

La convocation du salarié et des membres du conseil de discipline à la réunion du conseil de discipline intervient au plus tôt un jour ouvré après la tenue de l'entretien préalable. Il peut y être accompagné d'un salarié d'une des sociétés de l'UES, représentant d'une organisation syndicale et dûment mandaté, ou d'un membre du personnel, de son choix.

Quelle que soit la sanction encourue, la Direction la notifie par écrit au salarié concerné ; en cas de licenciement, cette notification ne pourra être adressée au salarié moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après

l'entretien préalable, sous réserve de dispositions légales nécessitant un délai supplémentaire non imputable à l'employeur.

2.5 La mobilité géographique ou fonctionnelle au sein des sociétés de l'UES

Les sociétés de l'UES et celles du Groupe constituent un espace de mobilité et de progression professionnelle pour leurs salariés. La Direction des sociétés de l'UES procède aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés en donnant la priorité à la mobilité interne des salariés présents par rapport au recrutement externe, y compris lorsque cela implique un temps d'adaptation des compétences techniques.

Ainsi, le développement des compétences des salariés constitue-t-il un axe déterminant pour le développement des activités et des performances des services d'eau et d'assainissement au sein des sociétés de l'UES et, d'une manière plus générale, pour celui des services à l'environnement au sein des sociétés du Groupe.

Pour contribuer au développement des parcours de progression professionnelle et répondre ainsi aux attentes des salariés qui souhaitent connaître une évolution professionnelle ou dont l'emploi est exposé en raison de l'évolution des marchés ou des évolutions technologiques, la Direction veille à mettre en place les moyens d'information interne sur l'évaluation de leurs compétences, sur les possibilités de les développer ainsi que sur l'identification des parcours de progression professionnelle. Le salarié peut ainsi être acteur de sa mobilité future au sein des sociétés de l'UES ou du Groupe en s'engageant dans le maintien et le développement de ses compétences personnelles.

Par ailleurs, les postes à pourvoir sont diffusés sur les supports d'information interne. Les candidatures internes aux postes à pourvoir sont examinées en priorité et feront l'objet d'une réponse.

2-5-1 Mobilité à l'initiative du salarié :

Le salarié utilise à cette fin les outils internes mis à sa disposition par la Direction dans le respect des procédures établies, et informe régulièrement sa Direction des Ressources Humaines de l'avancement de ses demandes. Il peut être amené à demander des formations complémentaires identifiées comme nécessaires à la préparation d'une mobilité réussie.

Dans le cas où cette mobilité conduit à une promotion dans un poste de classification supérieure, elle peut être assortie d'une période probatoire dont la durée, hors renouvellement, ne peut excéder celle de la période d'essai attachée à la classification du nouveau poste occupé. Cette période probatoire est éventuellement renouvelable une fois, après accord des parties, pour une durée au maximum égale à la durée initiale.

A l'issue de la période probatoire, la situation du salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction ou qui ne voudrait pas être confirmé dans ses nouvelles fonctions sera examinée prioritairement.

2-5-2 Modalités de la mobilité :

Lorsque l'employeur est amené à modifier le contrat de travail et à confier au salarié une fonction entraînant un changement de résidence et/ou d'emploi au sein de l'UES, notification lui en est faite par courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par remise d'un écrit en main propre contre décharge.

L'employeur s'efforce de rechercher une nouvelle affectation s'appuyant sur un poste existant, équivalent en terme de classification.

La proposition d'une nouvelle affectation précise, outre les caractéristiques du nouveau poste, les conditions de prise en charge par l'entreprise des frais occasionnés en cas de changement de résidence, le délai de prise de poste ainsi que le délai de réflexion au terme duquel le salarié devra indiquer s'il accepte ou refuse cette mutation. Les modalités pratiques au sein de l'UES feront l'objet d'une note présentée aux partenaires sociaux.

Cette modification du contrat de travail ou de fonction sera matérialisée par un avenant au contrat de travail.

Lorsqu'il s'agit d'une procédure de reclassement d'un salarié suite à des suppressions ou évolutions de postes, si au terme de deux propositions, et sauf clause de mobilité opposable au salarié du fait de son contrat de travail, aucune de ces propositions n'était acceptée par le salarié, la rupture éventuelle du contrat de travail serait considérée du seul fait de l'employeur.

Le cas particulier d'un salarié ayant perdu temporairement ou définitivement le bénéfice d'une habilitation particulière exigée pour le poste qu'il occupe (astreinte, habilitations spécifiques, nécessité d'être titulaire d'un permis de conduire, ...) sera examiné dans ce cadre en vue de favoriser le reclassement temporaire ou définitif du salarié.

2.6 Le transfert du contrat de travail

Les entreprises de l'UES peuvent être confrontées à des cessations ou à des transferts de leurs contrats commerciaux.

Pour assurer au mieux la continuité des emplois des salariés affectés à ces contrats et lorsque les conditions d'application de l'article L 1224-1 du Code du Travail sont réunies, les entreprises de l'UES appliquent les dispositions légales qui en résultent pour le transfert des contrats de travail des salariés concernés. Ces dispositions sont complétées par l'article 2.5.2 de la Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement, lorsque les conditions d'application de cet article L 1224-1 ne sont pas réunies ou qu'il existe un désaccord sur son applicabilité entre les employeurs concernés.

Afin d'assurer au mieux la préservation des emplois des salariés concernés, la Direction des sociétés de l'UES s'engage à tout mettre en œuvre pour reclasser dans une autre société de l'UES les salariés qui étaient affectés à ce ou ces contrats et qui n'auraient pas été transférés auprès de l'employeur nouvellement en charge de ces contrats ou de ces services. Sous réserve des conditions d'aptitudes et de leurs compétences, les salariés concernés seront prioritaires sur les postes à pourvoir au sein de l'UES.

Si ces emplois équivalents ne sont pas disponibles au sein des sociétés de l'UES, la Direction de l'UES s'engage à tout mettre en œuvre pour reclasser le ou les salariés concernés dans une autre société du Groupe auquel les sociétés de l'UES sont rattachées.

A défaut de pouvoir être reclassés dans l'une des sociétés de l'UES ou du Groupe, des procédures spécifiques de licenciement pourront être engagées vis-à-vis des salariés après consultation du ou des Comités d'établissement concernés.

Article 3 La classification des emplois

3.1 Préambule- Objectif

Afin d'harmoniser les dispositions qui leurs sont applicables, notamment en matière de classification professionnelle, en prenant en compte la diversité des postes de travail et de leurs dénominations au sein des sociétés de l'UES, les signataires ont souhaité mettre en place une structure unique de classification des emplois, cohérente 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 relevant du champ d'application du présent accord 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 du Groupe auquel ces sociétés sont rattachées.

L'accord interentreprises de l'UES 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 basée sur des éléments concrets permettant de répondre aux évolutions technologiques, des organisations ou des emplois.

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

3.2 La mise en œuvre

3-2-1 Principes fondamentaux

A la date d'application définie à l'article 11.1 du présent accord, la grille de classification s'appliquera à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES.

Les nouveaux salariés seront intégrés dans cette classification qui leur sera présentée dès la conclusion de leur contrat de travail.

L'ensemble des filières (exploitation/technique, clientèle, supports) ou des sous-filières professionnelles associées s'appuiera sur des références communes : référentiel des emplois repères et référentiel des critères classants.

Pour accompagner la transposition des postes de travail dans cette classification, un guide a été élaboré par les parties concernées par le présent accord. Ce document définit, outre la terminologie employée, la signification des critères classants utilisés :

- Autonomie
- Responsabilité
- Connaissances et technicité

Ces trois critères sont ceux requis pour le poste et résultent de la classification de la branche professionnelle ; les sous-critères les précisent dans le cadre de l'emploi-repère concerné.

Ce guide constitue l'un des éléments de l'annexe 1 au présent accord : elle définit ainsi la méthodologie de pesée des postes pour en effectuer le classement.

Il est retenu de transposer ainsi à l'ensemble des sociétés de l'UES la définition des 8 groupes de la classification des emplois figurant dans la Convention Collective des Entreprises des services d'eau et d'assainissement.

A chacun de ces 8 groupes sont rattachées plusieurs positions intermédiaires (sous-groupes), qui constituent les niveaux de classification de l'UES.

3-2-2 Rôle des Institutions représentatives du personnel

Les organisations syndicales et la Direction de l'UES sont chargées de définir, d'une part, les passerelles entre la classification de la Convention Collective des Entreprises des services d'eau et d'assainissement et celle de l'UES et, d'autre part, les modalités de raccordement entre les postes de travail préexistants à cet accord et la classification des emplois repères dans l'UES.

Préalablement à leur application, les principes fondamentaux pour l'établissement et la mise en œuvre de cette classification feront l'objet d'une information/consultation au sein du Comité Central d'Entreprise de l'UES et de chaque Comité d'Etablissement.

Par ailleurs, un bilan annuel quantitatif de la classification sera présenté à chaque Comité d'Etablissement concerné.

3-2-3 Première mise en œuvre de la classification de l'UES

Dans un délai maximum de 2 ans, à compter de la première mise en œuvre de cette classification, un bilan sera présenté par la Direction au sein de chacune des instances précitées.

3-2-4 Révision de la classification de l'UES

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour examiner la nécessité de réviser cette classification de l'UES.

Dans le cadre des évolutions des métiers au sein des sociétés de l'UES, il appartiendra à chaque établissement de rattacher la nouvelle activité à la grille de classification existante, en respectant la méthode des critères classants, dans l'attente de l'examen triennal précité.

Enfin, les éventuelles difficultés relatives à l'application de la présente classification devront faire l'objet d'examens attentifs par les partenaires sociaux. Un point pourra ainsi être fait à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, telle que définie à l'article L 2242-1 du Code du Travail.

3-2-5 Evolutions professionnelles

Les emplois-repères comportent plusieurs niveaux, offrant aux salariés des perspectives d'évolutions professionnelles qui permettent des évolutions de la rémunération précisées au chapitre 4, complétant notamment celles résultant de la prise en compte de la fidélité et l'expérience acquise dans les sociétés de l'UES.

Outre l'évaluation annuelle des résultats et la fixation des objectifs professionnels au cours des entretiens spécifiques, et en application des principes convenus pour le développement des compétences et de la progression professionnelle, la situation professionnelle individuelle de chaque salarié fera l'objet d'un examen, au moins tous les 3 ans, au cours d'un entretien individuel de professionnalisation avec son responsable hiérarchique, selon des modalités à définir au sein de chaque établissement. Cet entretien permettra à chaque salarié de faire le point sur ses possibilités d'évolution de carrière, au regard des compétences et de l'expérience professionnelle acquises, des critères de classification, de ses aptitudes et de ses souhaits à évoluer au sein du même emploi-repère ou vers un poste rattaché à un autre emploi-repère compte tenu des besoins et des possibilités au sein des sociétés de l'UES.

Lors de cet entretien, il conviendra d'exposer au salarié quels sont les niveaux de progression, à l'intérieur des activités qui lui sont confiées, afin de définir un parcours de professionnalisation, lui permettant d'évoluer progressivement au sein de son groupe de classification, voire de changer de groupe de classification, et d'envisager avec lui la nature des moyens à mettre en œuvre à cette fin. Les résultats de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront mis en œuvre afin de favoriser la progression professionnelle des salariés. Les conclusions motivées de cet entretien seront communiquées au salarié, et au DRH d'établissement. Si la situation du salarié le justifie, il appartiendra à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement de formaliser un engagement mutuel de développement des compétences.

Une appréciation globale des compétences de l'ensemble des salariés au sein de chaque établissement fera l'objet d'une présentation en Comité d'Etablissement au moins une fois par an. A cette fin, une commission de Développement des compétences et de la Progression Professionnelle réunira préalablement les représentants du personnel et ceux de la Direction de l'Etablissement afin d'examiner la situation globale des compétences au sein de l'établissement et de faire des propositions de progressions professionnelles collectives et individuelles. A défaut d'accord d'établissement précisant sa composition, cette commission est constituée des membres de la commission Formation et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement.

3.3 Les mécanismes promotionnels au sein des emplois repères et de la classification

La classification de chaque poste au sein des Emplois Repères repose sur l'application de la méthode des critères classants telle qu'elle est définie dans l'annexe 1. Le poste doit à cette fin être évalué dans toutes ses composantes afin de déterminer l'emploi-repère de rattachement.

Lors de son affectation à un poste donné, le salarié est informé des résultats de l'analyse du poste au regard des critères classants.

L'évolution du poste peut résulter d'éléments permanents dont les caractéristiques en termes de critères classants se retrouvent sur plusieurs exercices consécutifs. La prise en compte de ces éléments peut conduire à déterminer que ce poste a atteint un niveau supérieur au sein de la classification. Dès lors, la Direction décide de classer ce poste à son nouveau niveau.

L'évolution du poste peut également résulter d'une démarche convenue notamment dans le cadre d'un contrat de développement des compétences.

Une démarche analogue de classification est appliquée lorsque le salarié est appelé à rejoindre un autre poste.

3.4 Éléments caractérisant les catégories socioprofessionnelles

3-4-1 Employés/ouvriers (groupes 1 à 3)

Est positionné dans la catégorie employés et ouvriers, le salarié dont les activités principales répondent aux critères précisés ci-après.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans les groupes 1 à 3 de la classification de l'UES de la manière suivante :

3-4-1-a : **Employés et Ouvriers d'exécution (Groupe 1)**

Ces employés ou ouvriers effectuent des travaux simples, répétitifs, sans difficulté particulière à partir de consignes précises, ne requérant aucune prise de décision. Ces travaux sont soumis à un contrôle constant ou régulier.

Les connaissances sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire particulier.

3-4-1- b : **Employés et Ouvriers qualifiés (Groupe 2)**

Groupe 2.1 : Les employés et ouvriers du groupe 2.1 organisent et exécutent les travaux courants de leur spécialité à partir de directives précises et détaillées. Les initiatives sont strictement limitées à des décisions de conformité simple.

Groupe 2.2 : Les employés et ouvriers du groupe 2.2 organisent et exécutent les travaux de leur spécialité, voire de natures diversifiées, à partir de directives générales. Les initiatives sont faibles : elles consistent à assurer de manière autonome le contrôle de la bonne réalisation des travaux. Ils peuvent être amenés à accomplir certaines tâches avec l'assistance de salariés positionnés dans les groupes 1 ou 2. Ces postes peuvent nécessiter la lecture et la tenue de documents courants.

3-4-1-c : **Employés et Ouvriers très qualifiés (Groupe 3)**

Les employés et ouvriers du groupe 3 réalisent les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Ils possèdent la maîtrise de leur métier et disposent de l'autonomie nécessaire afin de prendre les initiatives dans le mode d'exécution et l'ordre des opérations en vue d'atteindre l'objectif fixé. Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent être assistés d'autres employés et ouvriers et être amenés à organiser le travail de ce personnel constituant une équipe.

3-4-2 Techniciens (groupe 4)

Est positionné dans la catégorie techniciens, le salarié en charge de travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions.

Ses activités principales répondent aux critères suivants :

- réalisation de travaux ou de missions dans le cadre d'instructions d'ensemble, lui laissant une large initiative ;
- responsabilité vis-à-vis des résultats, sous le contrôle de sa hiérarchie ;
- mise en œuvre de connaissances ou d'expertise dans le cadre de processus les plus avancés de la profession.

Il peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de salariés de la catégorie employés ou ouvriers.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans le groupe 4 de la classification de l'UES.

Ils réalisent des travaux, parfois complexes, qui impliquent une connaissance professionnelle confirmée dans leur spécialité, ou de natures diversifiées impliquant une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques que leur spécialité.

3-4-3 Agents de maîtrise (groupe 5)

Est positionné dans la catégorie agents de maîtrise, le salarié chargé de coordonner régulièrement des activités différentes et complémentaires dans le cadre de la délégation qu'il a reçue ou à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens humains et techniques, les objectifs et les règles de gestion qui y sont attachées.

Ses activités principales répondent aux critères suivants :

- chargé d'animer des équipes et/ou disposant d'un savoir-faire et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines ;
- faire réaliser les programmes définis et formuler les instructions d'application ; répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ; contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- proposer à sa hiérarchie des solutions techniques ou d'organisation afin de répondre aux objectifs du service;
- dans le domaine de la sécurité au travail, et dans son champ d'intervention, il devra assumer ses responsabilités, promouvoir la sécurité, engager des actions spécifiques et en suivre l'efficacité ;
- participer avec les services opérationnels ou fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Lorsqu'il encadre des salariés, ses responsabilités consistent à :

- veiller à l'adaptation de ses équipes et à l'accueil des nouveaux membres en leur sein ; s'assurer de la circulation des informations ; transmettre les savoirs faire ou en organiser la transmission ; donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ; apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à sa hiérarchie les mesures en découlant, et participer à leur application.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans le groupe 5 de la classification de l'UES.

3-4-4 Cadres (groupes 6 à 8)

Est positionné dans la catégorie cadres, le salarié qui occupe un poste doté d'un réel niveau de responsabilité et d'autonomie, pour lesquels les critères suivants sont réunis :

- devant atteindre des objectifs, dans le cadre de la politique et des objectifs de l'entreprise, et soumis à de réelles obligations de résultats ;
- responsable de son organisation et de la définition des moyens nécessaires à celle-ci ;
- chargé de diriger des équipes et/ou disposant d'un savoir-faire et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines. A ce titre, il exerce une réelle autorité de commandement vis-à-vis de collaborateurs de catégorie moins élevée ou une autorité de compétence dans un domaine identifié par ses fonctions. Dans le domaine de la sécurité au travail, il devra assumer ses responsabilités, promouvoir la sécurité à tous les niveaux, engager des actions spécifiques et en suivre l'efficacité ;

Cette définition est complétée au chapitre 5, eu égard à la durée du travail, par les notions de cadres dirigeants, de cadres autonomes et de cadres intégrés.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans les groupes 6 et plus de la classification de l'UES.

Pour l'application de la présente classification « cadres », sont considérés :

Comme cadres débutants, les salariés qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, de niveau supérieur reconnue au niveau de la communauté européenne, et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Comme cadres confirmés (classification 6.2 et +), les salariés ingénieurs ou assimilés possédant une formation reconnue par un diplôme ou par l'entreprise dans le ou les domaines technique, administratif, juridique, commercial ou financier ou les agents de maîtrise promus et qui exercent par délégation de l'employeur une autorité hiérarchique ou d'animation sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés des filières administrative, juridique, commerciale ou financière. Sont également inclus dans cette catégorie les salariés, qualifiés d'experts, qui exercent effectivement les responsabilités d'ordre technique reconnues aux niveaux les plus élevés dans leurs domaines respectifs et dont les décisions engagent l'entreprise au regard des conséquences internes ou externes.

Les cadres, définis ci-dessus, sont classés dans chaque établissement dans les différents niveaux de la classification de l'UES, déterminés au regard des critères classants, en fonction de l'importance réelle des postes tenus par eux.

Chacun des niveaux de référence de la classification situe les salariés dont les fonctions correspondent ou peuvent correspondre aux emplois-repères que cette classification définit, en raison des niveaux de technicité et connaissance qu'elles exigent, des niveaux de responsabilité, d'autonomie et de délégation qu'elles entraînent.

Article 4

La structure des rémunérations

4.1 La structure de rémunération selon la classification des salariés

Le terme de classification utilisé dans le présent chapitre s'entend au sens de la classification de l'emploi-repère prévue par le présent accord de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

La structure de rémunération indiciaire définie ci-après, basée sur le salaire conventionnel, augmenté de la majoration d'expérience ainsi que des primes annuelles et, le cas échéant, des indemnités de sujétions ou à caractère social et d'un écart individuel, constitue la référence conventionnelle pour les salariés dont la classification des emplois est dans les groupes 1 à 5.

Pour les salariés de ces groupes, une garantie d'évolution minimale du salaire correspondant à l'expérience professionnelle acquise dans l'emploi-repère est instaurée, nonobstant l'incidence des négociations annuelles obligatoires.

La structure de rémunération des salariés classés dans les groupes 6 à 8 est basée sur une rémunération fixe, en lieu et place de la structure définie au paragraphe ci-avant, complétée éventuellement par une prime variable liée aux performances individuelles du salarié. Cette prime peut varier pour chaque exercice civil dans une fourchette contractuelle définie en proportion de la rémunération forfaitaire annuelle et s'inscrivant dans une plage maximale définie en fonction du niveau de classification du salarié.

Cette structure de rémunération est ainsi proposée sur la base du poste occupé, en conséquence de son rattachement à un emploi-repère de la classification.

Selon les sujétions attachées au poste, le salarié peut bénéficier du versement des indemnités afférentes.

Enfin, les attributions de primes exceptionnelles font, le cas échéant, l'objet d'une notification spécifique au salarié.

4.2 Structure de rémunération indiciaire

4-2-1 Le salaire minimum conventionnel (SMC)

Le salaire minimum conventionnel (SMC) est le produit de l'indice correspondant à la classification du poste par la valeur du point au sein de l'UES.

Le montant annuel du point UES est fixé en valeur brute dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, telle que définie à l'article L 2242-8 du Code du Travail. Sa valeur initiale, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, est de 56,275 euros. Sa valeur, au 1^{er} janvier de chaque exercice, ne pourra être inférieure à celle de la valeur du point Fonction Publique constatée à la même date.

Ainsi, le salaire minimum conventionnel n'intègre pas les primes ou indemnités de quelque nature que ce soit, ni, le cas échéant, la majoration d'expérience ou l'écart individuel acquis par un salarié donné.

4-2-2 La majoration d'expérience

La majoration d'expérience rémunère la fidélité et l'expérience acquise dans les sociétés de l'UES.

Ce complément de rémunération s'ajoute au salaire minimum conventionnel. Il est déterminé par l'application d'un pourcentage multiplicateur appliqué à celui-ci, dont le barème est précisé en annexe 1. Il se traduit par un indice complémentaire d'expérience.

4-2-3 L'écart individuel

En fonction de la situation individuelle du salarié (compétences professionnelles, efficacité dans la progression professionnelle) la Direction peut lui attribuer, en complément du salaire conventionnel et de la majoration d'expérience, une majoration personnelle de sa rémunération qui lui restera acquise tant que sa classification restera soit au sein de l'ensemble constitué des groupes 1 à 3, soit au sein du groupe 4, soit au sein du groupe 5.

Cet écart individuel est revalorisable selon les taux résultant des Négociations Annuelles Obligatoires.

Les éléments annuels de rémunération

4-2-4 13^{ème} mois

Au titre de l'exercice civil, un 13^{ème} mois est versé au salarié concerné en novembre de l'année considérée.

Son montant est égal au salaire mensuel (salaire conventionnel + majoration d'expérience + écart individuel) du mois précédant le mois de versement.

En cas d'arrivée, de départ, de suspension du contrat de travail ou de période d'absence non rémunérée, en cours d'exercice, le montant attribué au salarié est calculé prorata temporis sur la même base que ci-avant.

4-2-5 1/2 mois

Au titre de l'exercice civil, un 1/2 mois est versé au salarié concerné en mai de l'année considérée. Son montant est égal à la moitié du salaire mensuel (salaire conventionnel + majoration d'expérience + écart individuel) du mois précédant le mois de versement.

En cas d'arrivée, de départ, de suspension du contrat de travail ou de période d'absence non rémunérée, en cours d'exercice, le montant attribué au salarié est calculé prorata temporis sur la même base que ci-avant.

4-2-6 Evolutions de la rémunération résultant des évolutions professionnelles

L'évolution professionnelle s'entend soit par une évolution dans la classification du poste occupé - changement de niveau - au sein d'un même emploi-repère, soit par une évolution vers un autre poste raccordé à un autre emploi-repère. Ces évolutions entraînent un changement de l'indice de l'emploi ainsi que de l'indice complémentaire d'expérience.

Lors d'une évolution professionnelle au sein de la même catégorie socio professionnelle, le pourcentage déterminant l'indice complémentaire d'expérience est maintenu.

Lors d'une évolution professionnelle entraînant un changement de catégorie socio professionnelle soit vers le groupe 4, soit vers le groupe 5, le salarié bénéficiera de l'indice correspondant à sa nouvelle classification, augmenté du complément indiciaire d'expérience, de telle manière que le cumul de ces deux éléments, hors NAO, soit égal - ou le plus proche supérieur - au cumul de ces deux éléments dans sa précédente situation. Son écart individuel sera déterminé afin que cette évolution professionnelle lui procure globalement un gain minimal de 4 %.

Lors d'un changement de fonction, le salarié bénéficie d'une période de mise en situation professionnelle dans les conditions fixées par l'article 2.5 du présent accord.

Pendant la durée de l'éventuelle mise en situation professionnelle, le salarié percevra la rémunération équivalant à celle de sa nouvelle classification, en attendant la confirmation dans son nouveau poste. Un différentiel de rémunération sera versé par rapport à celle résultant de sa précédente classification.

A l'issue de la mise en situation professionnelle, si l'évolution de classification du salarié est confirmée, celui-ci percevra la rémunération correspondant à sa nouvelle classification.

4-2-7 Remplacement temporaire

Tout salarié dans les groupes 1 à 5, appelé à effectuer un remplacement dans un emploi d'un niveau de classification supérieur à celui de l'emploi qu'il occupe habituellement pour une période continue excédant un mois bénéficie, à dater du premier jour du premier mois civil de son remplacement, du salaire minimum conventionnel du poste occupé à titre temporaire. Un complément de rémunération lui est versé à ce titre.

Ce remplacement temporaire ne peut dépasser 6 mois, sauf remplacement consécutif à des circonstances particulières, telles que maladie, maternité ou congés de longue durée.

A l'expiration de ce délai de 6 mois, s'il a été appelé à effectuer un remplacement temporaire dans les conditions susvisées, il est soit maintenu dans l'emploi dont il a assuré le remplacement, soit réaffecté à son emploi antérieur. Sa candidature au premier emploi vacant d'une classification supérieure sera examinée en priorité.

4.3 Structure de rémunération fixe avec part variable

Elle est composée d'une rémunération de base versée en douze mois correspondant à un montant annuel fixe.

Hormis le cas particulier des cadres débutants, dès lors que la performance individuelle du salarié peut effectivement être rapportée à une incidence sur les résultats de la structure au sein de laquelle il exerce ses fonctions, et selon la nature de ces fonctions et du niveau de responsabilités exercées, une part variable peut éventuellement compléter sa rémunération fixe précitée. Elle est déterminée dans une plage proportionnelle au montant de la rémunération fixe. L'amplitude de cette plage dépend, d'une part, du niveau de classification du poste occupé et, d'autre part, de la nature et de la complexité des objectifs à atteindre.

Ainsi, pour chacun des groupes 6.2 à 7.3, l'amplitude de cette plage est contractuellement fixée selon les valeurs suivantes :

Groupe de classification	6.2	6.3	7.1	7.2	7.3
Amplitude de la part variable à fixer individuellement en respectant les plages ci-contre	De 0 à 10%	De 0 à 15%	De 0 à 20%	De 0 à 25%	De 0 à 30%

Tout changement au sein de cette amplitude fera l'objet d'une notification écrite au salarié.

Le montant attribué au salarié, au terme d'un exercice civil donné, est fixé en fonction de la performance individuelle du salarié. Celle-ci est évaluée par sa hiérarchie, au regard de l'atteinte des objectifs qui auront été préalablement déterminés en commun.

4-3-1 Rémunérations fixes minimales

- Le niveau 6.1 est le groupe d'accueil des cadres débutants. Ce niveau de classification constitue ainsi un niveau spécifique d'entrée pour ces salariés. Ils accéderont au niveau 6.2. au plus tard au terme d'une période de 3 ans.
- Ce niveau 6.2 de la classification de l'UES constitue également le niveau minimum de promotion dans une fonction classifiée cadre d'un salarié issu du groupe 5.

Handwritten notes:
25 PV HT
MD
FUR 25

Le montant annuel des rémunérations fixes minimales brutes pour chacun des groupes 6.1 à 7.3 est examiné à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires de l'UES, telle que définie à l'article L 2242-8 du Code du Travail.

les valeurs sont les suivantes :

6.1	30 000 €
6.2	32 500 €
6.3	35 000 €
7.1	41 000 €
7.2	42 000 €
7.3	43 000 €
8.1	50 000 €

Les appointements effectifs des salariés s'échelonneront à partir des montants minimaux prévus sans limitation supérieure, le minimum pour un groupe donné ne constituant pas le maximum pour les groupes inférieurs.

4-3-2 Révisions annuelles

Nonobstant les mesures à caractère général qui auront été arrêtées suite aux négociations salariales obligatoires, la situation individuelle de chaque salarié bénéficiant de cette structure de rémunération est examinée à l'issue de chaque exercice civil, par la Direction concernée. La Direction Générale de l'UES décide sur la base d'une proposition personnalisée établie par la hiérarchie :

- le cas échéant, le montant de la part variable attribuée au salarié au titre de l'exercice échu en fonction de sa performance individuelle,
- les révisions éventuelles de sa rémunération fixe de base, ainsi que de l'amplitude de la plage de la part variable rapportée à celle-ci. Sont ainsi pris en compte les résultats professionnels du salarié au cours des précédents exercices ainsi que l'évolution éventuelle des responsabilités et des objectifs attachés au poste qu'il occupe. Il est ainsi tenu compte de l'historique des parts variables effectivement attribuées au cours des précédents exercices pour la détermination de l'évolution de la rémunération fixe du salarié.

Les montants ainsi validés - au titre de part variable attribuée, pour l'exercice échu, rémunération fixe et amplitude de la part variable, le cas échéant, pour l'exercice suivant - font l'objet, chaque année, d'un courrier individuel au salarié.

Par ailleurs, les modifications survenant dans les fonctions du salarié feront l'objet d'une notification écrite.

4-3-3 Disposition particulière

La situation de rémunération des salariés dont le niveau de rémunération fixe n'aurait pas évolué, au-delà de l'incidence des mesures à caractère général, pendant 3 années consécutives fera l'objet d'un examen individuel systématique par la Direction générale de l'UES.

4.4 Les indemnités et accessoires de rémunération (Indemnités variables)

Hormis les indemnités spécifiques versées à l'occasion d'un événement affectant le contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, licenciement,...), il est convenu le versement d'indemnités variables correspondant à la rémunération de sujétions particulières. Chaque indemnité correspond à une sujétion définie par sa nature, sa

durée, éventuellement sa fréquence ; les conditions de son attribution sont précisées par note de la Direction de l'UES ou par accord.

Le versement de ces indemnités est effectué en complément de la rémunération de l'emploi occupé sur la base soit des éléments figurant au contrat de travail du salarié, soit sur la base de la validation par la hiérarchie du nombre d'événements justifiant son attribution.

Lorsque des particularités propres à une catégorie de salariés au sein d'un établissement de l'UES le justifient, la direction de cet établissement peut convenir de modalités particulières pour l'attribution de telle ou telle indemnité, en précisant l'articulation avec le dispositif existant au niveau de l'UES, le cas échéant.

L'annexe 2 « Répertoire des Indemnités de l'UES » au présent accord définit celles en vigueur sur l'ensemble des établissements de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

4.5 Modalités de versement de la rémunération

A l'exception des échéanciers spécifiques pour le versement des éléments annuels de rémunération, les rémunérations sont payées mensuellement selon la législation en vigueur.

Article 5

La durée du travail et l'organisation du temps de travail

Les dispositions du présent chapitre complètent celles de l'accord AROTTE en date du 20 janvier 1998 applicable au sein des sociétés constituant l'UES. De plus, elles déclinent les principes fixés par le Code du Travail ainsi que par la Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement lorsque des dispositions particulières sont nécessaires pour leur application au sein des sociétés de l'UES.

5.1 La durée du travail

5-1-1 Définition

La durée du travail effectif des salariés s'entend par le temps pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sauf dispositions complémentaires convenues dans le cadre d'accords spécifiques d'entreprise ou d'établissement et par défaut, au sens du présent accord, on entend par :

- a) jour : la journée calendaire comptée de 0h à 24h.
- b) semaine : la semaine calendaire comptée du lundi 0h au dimanche 24h.

- c) pause et repas : temps pendant lesquels le salarié cesse son activité professionnelle et n'est plus soumis aux directives de l'employeur, même s'il reste dans l'enceinte de l'entreprise, il vaque librement à ses activités.
- d) habillage : le temps nécessaire à l'habillage ou au déshabillage n'est pas du travail effectif. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales ou conventionnelles, par le règlement intérieur ou le contrat de travail, les opérations d'habillages ou de déshabillage sur le lieu de travail ou dans l'entreprise doivent faire l'objet de contreparties en temps ou financières.
- e) temps de douche : lorsque des travaux insalubres sont effectués, le temps passé à la douche est assimilé à du travail effectif d'un point de vue rémunération.
- f) l'astreinte : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition immédiate et permanente de l'employeur, doit rester à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer son travail au sien de l'entreprise ; la durée de ces interventions éventuelles est considérée comme du travail effectif.
- g) le temps de trajet :
- le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail, pour en revenir et pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, n'est pas du temps de travail effectif ;
 - le temps de trajet effectué pendant l'horaire de travail avec le véhicule de l'entreprise entre deux lieux de travail est du temps de travail effectif ;
 - tous les trajets à caractère professionnel pendant l'horaire de travail sont du temps de travail effectif.

5-1-2 Durée du travail

La durée du travail effectif des salariés est conforme à la durée légale en vigueur.

Les dispositions relatives aux durées maximales et au temps de repos relèvent de l'accord AROTTE du 20 janvier 1998 et de son avenant du 18 avril 1998.

5.2 Les heures en dépassement

Constituent des heures en dépassement, les heures effectuées par le salarié à la demande expresse de l'entreprise, ou liées aux contraintes professionnelles et validées par sa hiérarchie, au-delà de la durée conventionnelle déterminée ci-dessus.

5-2-1 Cadre d'appréciation

Les heures en dépassement s'apprécient dans le cadre de la semaine civile ou du cycle de travail du salarié.

5-2-2 Contingent

Le volume d'heures supplémentaires est limité par an et par salarié, par la Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement à 130h sauf en cas d'attribution de repos compensateur de remplacement et sauf heures effectuées dans le cadre de travaux urgents. En cas de modulation, ce volume est limité à 110h.

Le calcul du volume d'heures supplémentaires s'effectue par année civile.

5-2-3 Repos compensateurs

Repos compensateur obligatoire :

L'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit au salarié, en plus des majorations légales, à un repos compensateur obligatoire.

Si besoin, les conditions d'ouverture du droit à ce repos, ainsi que ses modalités de prise sont déterminées par voie d'accord d'établissement.

Repos compensateur de remplacement :

Le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos équivalent. Ce repos pourra porter soit sur la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur ces 2 éléments. Cette possibilité de remplacement ainsi que ses modalités sont prévues, le cas échéant, par accords d'établissement.

5.3 Organisation et aménagement du temps de travail

5-3-1 Principe : horaire collectif

L'horaire collectif de travail est déterminé par la Direction, après avis des représentants du personnel compétents.

La journée de travail s'effectue dans le cadre d'un horaire collectif, fixé par l'employeur, indiquant les heures auxquelles commence et finit le travail.

L'horaire collectif s'entend de tout horaire appliqué uniformément à une collectivité déterminée : l'ensemble des salariés de l'établissement ou une partie seulement (atelier, service ...).

Cet horaire sera affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique afin que chacun des salariés concernés puisse en prendre connaissance. Toute modification de cet horaire fera l'objet d'un nouvel affichage.

5-3-2 Aménagements du temps de travail

Les dispositions relatives aux modalités d'aménagement du temps de travail relèvent de l'accord AROTHE précité complétées, le cas échéant, par celles des accords d'établissement.

La rémunération de chaque salarié est répartie de façon homogène sur l'ensemble de la période de référence. En cas de départ du salarié de la société, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

5.4 Travail à temps partiel

5-4-1 Définition

Les salariés à temps partiel sont les salariés dont la durée contractuelle de travail est inférieure à la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail conventionnelle.

5-4-2 Contrat de travail

La proposition d'engagement doit être écrite et doit comporter les mentions suivantes :

Handwritten notes:
✓ PV
HG
FUR HD
3/11

- qualification du salarié,
- éléments de la rémunération,
- durée hebdomadaire ou le cas échéant mensuelle,
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- conditions de modification éventuelles de cette répartition et le délai de prévenance de 7 jours
- modalités de recours éventuelles aux heures complémentaires, limitées à 1/3 de la durée contractuelle et ne pouvant pas porter la durée du travail au niveau de la durée conventionnelle.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité supérieure à 2h.

5-4-3 Passage à temps partiel

Les salariés souhaitant travailler à temps partiel en font la demande par écrit à leur hiérarchie 2 mois au moins avant la date effective souhaitée pour l'accès au temps partiel ou à son renouvellement.

La hiérarchie répond au salarié dans un délai d'un mois maximum à compter de la réception de la demande. Le refus d'accès au temps partiel doit être notifié par écrit au salarié et dûment motivé.

L'ensemble des dispositions ci-dessus s'entend sous réserve des dispositions légales spécifiques et notamment celles relatives au congé parental.

Le passage au temps partiel s'effectuera par avenant à la proposition d'engagement.

5-4-4 Statut du salarié à temps partiel

Priorité de passage au temps plein ou au temps partiel : les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Egalité de traitement : conformément aux dispositions légales, les sociétés de l'UES garantissent une égalité de traitement entre les salariés employés à temps partiel et les salariés employés à temps plein ; les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages reconnus aux salariés à temps complet par la loi et le présent accord.

La rémunération des salariés à temps partiel obéit à la règle de proportionnalité. Ainsi, les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés ni favorisés par rapport à ceux occupés à temps plein.

5-4-5 Temps partiel modulé

Il s'agit de la variation, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année de la durée hebdomadaire, ou mensuelle fixée par le contrat de travail. Cette variation est encadrée par une double limite :

- sur un an : la durée du travail ne doit pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail ;
- la durée du travail ne peut varier dans une proportion excédant 1/3 de cette durée.

Chaque établissement souhaitant mettre en œuvre le temps partiel modulé, conclura un accord fixant les catégories de salariés concernés, les modalités de décompte de durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, les conditions et délais dans lesquels les horaires sont notifiés au salarié, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés, les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, les modalités de communication au salarié du programme indicatif de répartition de la durée du travail, des conditions, des délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés, modalités et délais dans lesquels ces horaires peuvent être modifiés.

5-4-6 Travail intermittent ou saisonnier

Les sociétés de l'UES pourront y recourir pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature des alternances de périodes travaillées et non travaillées.

Chaque établissement souhaitant mettre en œuvre le travail intermittent, conclura un accord avec les représentants des Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES fixant les emplois permanents susceptibles d'être pourvus par ce type de contrat ainsi que les modalités de mise en œuvre.

5.5 Temps de travail des cadres

Eu égard à la durée du travail il est nécessaire de distinguer trois catégories de cadres :

- les cadres dirigeants
- les cadres autonomes
- les cadres intégrés

Les dispositions spécifiques relatives au temps de travail des cadres relèvent de l'accord spécifique référencé dans l'annexe 3 au présent accord.

5.6 Astreintes

L'astreinte fait partie intégrante des activités confiées aux sociétés de l'UES afin d'assurer, dans un cadre de sécurité optimale, notamment la continuité et la permanence des services publics de l'eau et de l'assainissement. Cette astreinte intervient en dehors des horaires de l'activité quotidienne du salarié désigné à cet effet selon un planning défini dans le cadre d'un service organisé et dans les limites légales et réglementaires prévues pour ce type d'activité.

L'astreinte fait l'objet d'un accord spécifique qui sera référencé dans l'annexe 3 complété éventuellement par des accords d'établissement.

5.7 Travail de nuit

5-7-1 Définition

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21h et 6h.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit : 270 heures sur une période de 12 mois consécutifs.

5-7-2 Statut du travailleur de nuit

La durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder 8 heures. En cas de circonstances exceptionnelles liées à des activités nécessaires pour assurer la continuité du service et de la production, la durée totale de travail sera en tout état de cause limitée à 12h.

La durée hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40h.

Les travailleurs de nuit bénéficient, au titre des périodes de nuit, de contreparties données obligatoirement sous forme d'un repos compensateur rémunéré, dont les modalités seront définies par accord d'établissement. Ces dispositions sont de la responsabilité des établissements. Les contreparties en repos et le cas échéant sous forme salariale seront globalement au minimum de 3%.

5-7-3 Mesures protectrices

Les salariés de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfant ou prise en charge d'une personne dépendante), le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Tout salarié bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit d'une surveillance médicale particulière, à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois.

Le salarié inapte au travail de nuit, sera transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude ne pourra être prononcée qu'à condition de justifier de l'impossibilité de lui proposer un poste de jour aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ou du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

5.8 Travail posté

5-8-1 Définition

Le travail posté ou travail en équipes successives est un travail continu exécuté par des salariés formant des équipes distinctes qui se succèdent sur le même poste de travail sans jamais se chevaucher. Le travail en continu permet le fonctionnement sans interruption de tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

5-8-2 Statut du travailleur posté

La durée de travail des salariés travaillant de manière permanente en équipes successives selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne, sur l'année, à la durée légale hebdomadaire en vigueur.

Le travailleur posté bénéficie de contreparties en temps et en rémunération dont les modalités sont définies par des accords d'établissement.

Article 6 Les congés

Sauf disposition contraire, les congés fixés par le présent article, de quelque nature qu'ils soient, sont décomptés en jours ouvrés, c'est-à-dire normalement travaillés.

6.1. Congés payés

Tout salarié, dès lors qu'il remplit les conditions d'activité définies ci-après, bénéficie d'une période de congés annuels pendant laquelle il doit se reposer : cette période est rémunérée par son employeur.

Le salarié ne peut utiliser cette période de congés pour travailler chez un autre employeur ou exercer une autre activité professionnelle.

6-1-1 Période de référence et ouverture du droit à congés payés

La période de référence pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

6-1-2 Conditions d'acquisition des congés

Le salarié a droit à un congé s'il justifie avoir accompli au minimum 10 jours de travail ou un temps équivalent au cours de la période de référence.

Seules les périodes de travail effectif sont prises en compte pour déterminer les droits à congés payés du salarié. Toutefois certaines périodes d'absences ci-dessous sont également prises en compte pour déterminer ces droits à congés :

- périodes où le salarié est maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ou journée d'appel de préparation à la défense,
- congés pour événements familiaux,
- congé maternité, congé de paternité ou d'adoption,
- autorisation d'absence rémunérée pour garde d'enfants,
- absence pour accident de travail,
- absence pour maladie donnant lieu à indemnisation complémentaire versée uniquement par l'employeur,
- congés payés pris au titre de l'année précédente,
- repos compensateur au titre d'heures supplémentaires,
- jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail
- et d'une manière générale tout congé de formation y compris les congés de formation économique, sociale et syndicale, ou autres périodes d'absences assimilées légalement à du temps de travail.

6-1-3 Durée du congé

Les parties sont d'accord pour maintenir un régime plus avantageux que les dispositions légales. Il est ainsi accordé à tous les salariés à temps plein pour 12 mois de travail effectués au cours de la période de référence dans les entités de l'UES 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 fractionnements.

Les jours fériés ne donnent pas lieu à réduction du salaire mensuel.

6-1-4 Prise du congé

Nonobstant les dispositions légales particulières concernant les salariés travaillant dans les DOM-TOM, la période de prise des congés est celle comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Le congé principal peut être fractionné d'un commun accord sans que sa période minimale soit inférieure à 10 jours ouvrés continus pris obligatoirement pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Les congés sont pris par roulement à la date choisie par l'intéressé en s'efforçant de respecter les priorités suivantes :

- nécessités du service,
- roulement des années précédentes,
- charges de famille : les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité dans la limite des vacances scolaires,
- ancienneté dans l'entreprise.

La prise des congés s'effectue par journée ; à titre exceptionnel, par demi-journée.

Chaque établissement détermine la date à compter de laquelle les salariés peuvent faire leur demande de prise de congé principal. A compter de l'ouverture de cette période, une réponse devra être donnée au salarié dans un

délai maximal d'un mois à compter de sa demande. Les dates ainsi validées ne peuvent être modifiées, sauf circonstances exceptionnelles, moins d'un mois avant la date de départ en congés.

Un report de congés peut être accordé, à titre exceptionnel, jusqu'au 31 mars de l'année suivant la période de prise de congés avec accord formel de l'employeur.

6.2 Congés spéciaux pour évènements familiaux

Des autorisations exceptionnelles d'absences payées, non déductibles des congés payés, sont accordées à tous les salariés, sans condition d'ancienneté dans l'UES, dans les cas suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours,
- mariage ou PACS du salarié : 5 jours,
- mariage d'un enfant : 1 jour,
- décès du conjoint (marié, concubin ou pacsé), d'un enfant, du père ou de la mère, d'un grand-parent, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

Un jour ouvré supplémentaire est accordé lorsqu'un des cas de décès ci-dessus mentionnés occasionne un déplacement supérieur à 400 km aller / retour.

Ces autorisations d'absences sont accordées à une date proche de l'évènement considéré.

6.3 Autorisation d'absence rémunérée

Une autorisation d'absence rémunérée peut être accordée à un salarié pour soigner l'un de ses enfants, ou pour en assurer momentanément la garde dans la limite annuelle correspondant à sa durée hebdomadaire de travail. L'âge limite pour cet enfant est de 16 ans inclus, sauf si celui-ci est handicapé.

Dans la mesure où ce salarié assume seul la charge de cet enfant ou que son conjoint ne peut bénéficier d'autorisations d'absence de même nature, la limite annuelle ci-dessus est doublée.

Le salarié produira à cet effet les justificatifs correspondants.

6.4 Congés pour déménagement

En cas de déménagement, il est accordé à la date de celui-ci un jour ouvré au salarié ayant au moins 6 mois de présence effective. Cette disposition est limitée à un évènement par année civile.

En cas de déménagement induit par la mobilité géographique prévue à l'article 2-5, il est accordé au salarié 2 jours ouvrés supplémentaires.

Article 7

Régimes de retraite et de prévoyance

7.1 Les régimes de retraites complémentaires

Sauf dispositions conventionnelles particulières dûment spécifiées notamment dans l' accord du 14 janvier 2005 sur l'harmonisation des régimes de retraite complémentaire ARRCO-AGIRC applicable dans l'ensemble des établissements de l'UES Générale des Eaux et les accords relatifs aux régimes de retraites des salariés ex-CT1 de la SCA Veolia Eau- Compagnie Générale des Eaux, les salariés sont affiliés, selon leur catégorie socioprofessionnelle, à une ou plusieurs institutions de retraite complémentaire. Ils cotisent sur la base des accords en vigueur au sein de l'UES qui définissent notamment les taux de cotisations selon les tranches salariales, en précisant la part prise en charge par l'employeur et celle prise en charge par le salarié, ainsi que les caisses d'affiliation correspondantes.

Les formalités d'affiliation et le prélèvement des cotisations dues par le salarié sont effectués par l'employeur.

7.2 Régime de prévoyance

Un accord instituant la mise en place d'un système de garanties collectives, de remboursement de frais médicaux et de frais d'obsèques a été signé le 20/12/2000, avenanté le 27/12/2002, le 15/12/2003 et le 14/01/2005.

Les modalités de la protection sociale complémentaire pour le personnel des sociétés de l'UES ont été définies par un accord du 14/12/2001, instituant un régime de prévoyance obligatoire commun aux établissements de l'UES. Cet accord a été avenanté le 30/01/2002 et le 14/01/2005.

Par ailleurs, un accord spécifique mettant en place un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés ex-CT1 a été signé le 01/07/2002.

Un accord signé le 14/12/2001, couvrant les risques de dépendance totale et d'assistance incapacité de travail, est venu compléter ce système de garanties collectives.

Article 8

Intéressement et participation

Un accord-d'intéressement peut être conclu par périodes triennales afin d'associer le personnel au résultat global des sociétés de l'UES et de lui donner une meilleure perception des performances propres à chacun des établissements.

Un accord de participation permettant de redistribuer au profit des salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à réaliser a été signé le 27 mars 2006

Article 9 Dialogue social

Afin d'organiser le dialogue social au sein de l'UES, un accord mettant en place les Institutions Représentatives du Personnel a été signé le 3 juin 2002, complété par l'avenant du 24 février 2005. Il comporte notamment des dispositions relatives aux heures de délégations conventionnelles, ainsi que des modalités de mise en œuvre des instances représentatives du personnel au sein de l'UES : les comités d'établissement et le comité central d'entreprise, les délégués du personnel, le Comité d'hygiène et de Sécurité, l'Instance Nationale de Prévention en matière de santé et de sécurité au travail, les délégués syndicaux nationaux, les délégués syndicaux d'établissement, les négociations collectives, la négociation annuelle obligatoire, les négociations d'établissement et le bilan social.

Tous les accords cités dans l'article ci-après sont référencés dans l'annexe 3 du présent accord.

9.1 Droit syndical au sein de l'UES

A la date de signature du présent accord, les dispositions relatives au droit syndical au sein de l'UES relèvent des accords du 10 juillet 2001 et du 3 juin 2002 complété par son avenant du 24 février 2005.

9.2 Utilisation de la messagerie interne, de l'intranet et d'internet par les partenaires sociaux

Dans le cadre d'une démarche de modernisation du dialogue social, les entreprises constituant l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux ont souhaité étendre à l'ensemble des partenaires sociaux la possibilité d'accéder à Internet, Intranet et l'utilisation de la messagerie interne en signant un accord en ce sens le 11/07/01. Ce dernier rappelle et précise les règles de bonne conduite et les règles générales de déontologie auxquelles sont soumises l'utilisation de ces outils par l'ensemble des instances représentatives du personnel élues ou désignées.

Ces dispositions concernent ceux dont le poste de travail est équipé de ces outils électroniques et qui, à partir de leur poste de travail, les utilise dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandats de représentants du personnel.

Article 10

Mise en place d'un Conseil National Prévention Santé-Sécurité

Dans un souci de développement et de cohérence de la prévention en matière de santé et de sécurité au travail au sein de l'UES, un accord a été conclu le 18/12/2001 mettant en place un Conseil National Prévention Santé et Sécurité et précisant les objectifs recherchés et les modalités de fonctionnement de cette instance.

A cette occasion, a été rappelé l'obligation de chacun à un devoir de vigilance et d'information afin de permettre à chaque salarié, quelle que soit sa fonction, d'être un acteur responsable dans le domaine de la prévention.

Article 11

Durée, révision, dénonciation de l'accord

11.1 Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet 3 mois après la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'UES Veolia Eau – Générale des Eaux et représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en 2007.

Le présent accord est un accord de révision signé en application des dispositions de l'article 3 de l'accord du 7 mai 1999 de la SCA Veolia Eau – Compagnie Générale des Eaux et de l'accord du 19 avril 2005 conclu par la direction de l'UES Veolia Eau -Générale des Eaux et des organisations syndicales représentatives dans ce périmètre. Cet accord constitue le statut social applicable au sein de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux.

En conséquence, à compter de la date de prise d'effet du présent accord ou à compter de la date de prise d'effet pour les dispositions prévoyant une date ultérieure, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'ensemble des accords collectifs ainsi que leurs avenants, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service ayant le même objet qui sont réputés dénoncés d'un commun accord par les signataires et remplacés par les dispositions du présent accord.

A contrario, les dispositions qui, dans les accords d'établissements, ont un objet de nature différente de celles du présent accord ne sont pas remises en cause par celui-ci.

11.2 Révision de l'accord

Conformément à l'article L 2222-5 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La demande de révision faite par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) ne sera recevable que si la ou les organisation(s) syndicale(s) sollicitant cette révision représente(nt) au moins 50% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections de titulaires aux comités d'établissement.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision dans un délai de trois mois.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

11.3 Dénonciation de l'accord

Les dispositions du présent accord constituent expressément un tout indivisible.

Conformément à l'article L 2222-6 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation totale par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L 2231-6 du Code du travail.

La demande de dénonciation faite par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) ne sera recevable que si la ou les organisation(s) syndicale(s) sollicitant cette révision représente(nt) au moins 50% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections de titulaires aux comités d'établissement.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution totale à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord de substitution totale ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Article 12

Formalité légales

12.1 Consultation du Comité Central d'Entreprise

Le présent accord a été soumis à l'information consultation du Comité Central d'Entreprise de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux lors de la réunion en date du 23 octobre 2008.

12.2 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Nationales représentatives.

En application de l'article R.2262-2 et 3 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché sur chaque site de l'UES.

En application des articles D2231-2, D2231-4, D2231-5, D2231-6 et D2231-7 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 8^{ème} arrondissement de PARIS (support papier et support électronique).

Seront jointes à ce dépôt :

Sur support papier :

- en 3 exemplaires, la liste et adresses de chacun des établissements auxquels cet accord s'applique ;

Sur support électronique :

- copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'avis de réception daté, de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la période de signature ;
- une copie du PV des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles ;

- un bordereau de dépôt.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS.

Fait à Paris, le **12 novembre 2008**

en **8 exemplaires originaux**

Pour la Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Mr Antoine Frérot



Pour les organisations syndicales nationales représentatives au sein de l'UES Veolia eau – Générale des Eaux
la CFDT, représentée par Mr Hervé DEROUBAIX



la CFE-CGC, représentée par Mr Philippe VANDENBROUCK



la CFTC, représentée par Henri GAUDILLIERE



la CGT, représentée par Franck LE ROUX



FO, représentée par Christophe GANDILHON

l'U.N.S.A., représentée par Gérard IVORA

