

## ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

### Entre

La Direction des sociétés de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux, représentée par Monsieur Jean-Marie Lambert,

### 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 :**

1  
FUR 1/10 PV  
JL HG  
MD

## PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives au temps de travail des cadres. Il a pour objet la mise en place de conventions de forfaits.

Il complète en cette matière les dispositions de l'accord AROTTE relatives aux salariés cadres des sociétés constitutives de l'UES. Il convient de préciser que le présent accord ne modifie pas pour les salariés cadres les dispositions en matière de congés payés qui résultent de l'accord d'entreprise qui leur est applicable.

Au terme des négociations, les parties ont conclu le présent accord.

## ARTICLE 1 -CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel relevant de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux appartenant aux catégories définies à l'article 2 suivant.

## ARTICLE 2 -DEFINITIONS DES DIFFERENTES CATEGORIES DE CADRES

L'article 3-4 de la Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement énonce les critères cumulatifs qui définissent les cadres.

Il y est notamment indiqué que les salariés positionnés dans cette catégorie évoluent principalement au sein des groupes VI à VIII de la Convention. Il est aussi précisé que la qualification de cadre emporte le bénéfice de l'adhésion aux caisses de retraite de cette catégorie.

Le Code du Travail et la Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement distinguent également trois groupes de cadres :

### 1 - Cadres dirigeants :

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces cadres dirigeants cumulent les critères suivants :

- la présence de responsabilités importantes dans l'exercice de leur fonction impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ;
- un pouvoir de décision largement autonome ;
- un niveau élevé de rémunération.

Ces cadres sont rattachés au groupe VIII de classification de la convention collective de branche.

En application des critères énumérés ci-dessus, sont considérés comme cadres dirigeants, les Directeurs, les Directeurs Régionaux, les Directeurs Régionaux adjoints, les Directeurs de

FLR 2/10 DV HLF HD

Centre Opérationnel et les cadres à classification équivalente ou supérieure correspondant au plus haut niveau de fonctions en termes de responsabilité et d'autonomie dans l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

## 2 - Cadres dits « autonomes » :

Les salariés de cette catégorie sont les cadres qui ne peuvent être rattachés ni à la catégorie des cadres dirigeants ni à celle des cadres intégrés (§ 3 ci-après) et dont l'autonomie de l'organisation du travail est grande pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Ce sont des cadres « à la mission », dont la nature du travail est aléatoire et ne peut être fixée à l'avance. Leurs horaires de travail sont difficilement contrôlables.

Ils sont classés dans les groupes VI à VIII des classifications de la convention collective de branche et occupent des fonctions correspondant à l'un ou l'autre ou à plusieurs des éléments suivants :

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

En application des critères énumérés ci-dessus, sont considérés comme cadres autonomes, les Directeurs adjoints, les Directeurs d'agences et leurs adjoints, et les cadres de classification équivalente disposant, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, d'une entière responsabilité sur leur activité ou, lorsqu'ils encadrent, sur celle de leur(s) subordonné(s), et agissant en complète autonomie.

## 3 - Cadres intégrés à un service / à une équipe de travail :

Les cadres intégrés ont des fonctions dont la nature les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ou la durée légale de travail hebdomadaire, soit 35 heures, à la date du présent accord.

Les cadres intégrés peuvent être classés dans les groupes VI et VII de la convention collective de branche.

Ils concernent l'ensemble des personnels cadres non cités dans les deux autres catégories et qui répondent aux critères établis par le présent article.

# ARTICLE 3 – DUREE DU TRAVAIL APPLICABLE A CHACUNE DES CATEGORIES DE CADRES

## 1 - Les cadres dirigeants

La qualification de cadre dirigeant entraîne de plein droit l'exclusion de la réglementation légale et réglementaire de la durée du travail.

Fur L. PV HI  
3/10 JG HD

Aucun décompte des horaires n'étant possible, ils perçoivent une rémunération selon un forfait « tous horaires » correspondant à un nombre indéterminé d'heures de travail excluant le paiement d'heures supplémentaires.

La réglementation légale et réglementaire de la durée du travail ne leur est pas applicable. Toutefois, les dispositions relatives aux congés payés, congés familiaux, maternité leur sont applicables.

## 2 - Cadres « autonomes »

Des conventions individuelles de forfait annuel en jours, incluses dans leur contrat de travail ou sous forme d'avenant à celui-ci, sont mises en place pour les cadres autonomes.

Les avenants au contrat de travail seront proposés à la signature des personnels concernés avant le 31 octobre 2008. Un modèle de clause de convention individuelle de forfait annuel en jours est joint en annexe.

Le temps de travail des personnels cadres concernés se décomptera en jours.

Dans le cadre de cet accord, les personnels concernés s'engagent à effectuer dans l'année, un nombre de jours de travail fixé à 216 jours. Ce nombre ne prend pas en compte les dispositions spécifiques résultant de l'accord AROTTE pour les cadres concernés, ni, le cas échéant, des dispositions légales ou réglementaires fixant des jours de travail supplémentaires (Journée de Solidarité ...). Ce forfait correspond à une année complète de travail et est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés tel que déterminé par l'accord d'entreprise applicable.

Les nouveaux embauchés, salariés promus ou nommés qui entreront dans cette catégorie se verront systématiquement proposer le forfait annuel en jours.

Le décompte en jours exclut le décompte en heures à l'intérieur de la journée ou de la demi-journée de travail.

Sous réserve des dérogations résultant des besoins particuliers et relevant de l'urgence, les dispositions relatives au repos quotidien (11h consécutives minimum), au repos hebdomadaire (35 h = 24 + 11) et à l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine leur sont applicables.

### Dépassement du forfait :

Lorsque le nombre de jours travaillés sur une année donnée dépasse le plafond annuel de 216 jours, le cadre doit bénéficier, le cas échéant après déduction du nombre de jours de congés payés affectés à une demande de rachat visée au paragraphe ci-après, d'un nombre de jours de congés égal à ce dépassement, à prendre impérativement au cours des trois premiers mois de l'année suivante. Ce nombre réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

L. PV  
FUR 4/10  
HD

### Demande de rachat de jours par le salarié :

Les cadres travaillant selon un forfait jours annuel peuvent, en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait annuel, dans la limite de 5 jours par an.

Le salarié doit en faire la demande à sa hiérarchie par écrit en respectant un délai de prévenance de 8 semaines (soit au plus tard le 31 octobre de l'exercice concerné lorsque la période de référence pour la prise des congés est l'année civile). La réponse sera transmise sous quinzaine.

Les jours de travail effectués au-delà du forfait sont indemnisés à 110% du salaire journalier du cadre concerné.

En application de la loi du 8 février 2008, un dispositif particulier d'exonération de charges sociales et fiscales est mis en place pour la rémunération des jours travaillés au-delà du seuil de 218 jours prévu à l'article L. 3121-45 du Code du Travail..

### 3 - Cadres intégrés

Les cadres intégrés se verront proposer, si leur activité le nécessite, une adhésion à un forfait individuel mensuel ou hebdomadaire en heures, fixant un nombre global d'heures de travail à effectuer. Un modèle de clause de convention de forfait individuel mensuel ou hebdomadaire en heures est joint en annexe.

Ce forfait, déterminant un certain volume d'heures de travail, intégrera alors un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires, fixé pour la semaine ou pour le mois.

Ainsi, la rémunération versée au cadre inclut le paiement des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leurs majorations.

Les cadres intégrés percevant une indemnité destinée à compenser un dépassement de la durée du travail telles que indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, une indemnité et un complément de gestion, ou une indemnité ou prime de même nature se verront individuellement informés de la contrepartie en heures supplémentaires que représentent ces indemnités.

Il est entendu que conformément à l'article L 3121-41 du Code du Travail, cette rémunération afférente aux forfaits individuels en heures devra être au moins égale à la rémunération que le salarié aurait perçue en application du salaire minimum conventionnel augmenté des majorations pour heures supplémentaires

En cas de dépassement du forfait constaté selon les modalités de suivi du temps de travail, les heures accomplies à la demande de la hiérarchie seront décomptées et rémunérées au taux majoré selon les règles en vigueur.

Les cadres soumis à ces horaires sont soumis à toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail en vigueur : durée quotidienne maximum (10h sur 3 jours consécutifs), durées maximales hebdomadaires (42h en moyenne sur une période de 8 semaines consécutives/ 46h absolues sur une semaine), au repos quotidien (11h

FurL - 5/10 BV HIR  
HD

consécutives minimum entre 2 journées de travail), à l'interdiction de travail de plus de 6 jours consécutifs par semaine, repos hebdomadaire de 35h minimum (24h + 11h), au contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires (130h).

Ces dispositions seront respectées, sous réserve des dérogations résultant des besoins particuliers liés aux interventions d'urgence effectuées dans le cadre des missions confiées aux entreprises de l'UES.

La mise en place de ce forfait se concrétisera par la signature d'une convention individuelle de forfait en heures au plus tard avant le 31 octobre 2008.

#### ARTICLE 4 -COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En ce qui concerne les cadres autonomes :

La comptabilisation des jours de travail réalisés par chacun des cadres est assurée par déclaration mensuelle rédigée et signée par le cadre, contresignée par son responsable hiérarchique et transmise au service des ressources humaines qui la conserve pendant 5 ans.

7

La période de référence pour le calcul du forfait est l'année civile. Pour les cadres embauchés dans l'année, le forfait sera calculé prorata temporis.

Les demi-journées ou journées de repos supplémentaires dont peuvent bénéficier certains membres de l'encadrement au titre de l'accord AROTE sont comptabilisés à ce titre comme temps de travail.

Les cadres procèdent à la déclaration de leurs jours travaillés au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant considéré sur un formulaire qui sera mis en place par le service du personnel.

Ce mode de comptabilisation des jours ou demi-journées travaillés ne remplace pas l'utilisation des formulaires de demandes de congés qui demeurent en vigueur.

En ce qui concerne les cadres intégrés :

La comptabilisation du temps de travail réalisé par chacun des cadres concernés est assurée par déclaration mensuelle rédigée et signée par le cadre, contresignée par son responsable hiérarchique et transmise au service des ressources humaines qui la conserve pendant 5 ans.

Les cadres procèdent à la déclaration des heures travaillées au plus tard le 5 du mois suivant, sur un formulaire qui sera mis en place par le service des ressources humaines.

Comptabilisation du temps de travail pour les cadres entrés en cours d'exercice :

D'une manière générale, l'ensemble des dispositions à caractère annuel de cet accord pour les cadres entrés ou sortis en cours d'exercice, seront appliquées prorata temporis.

L. PV HLF  
HD  
Fur 6/10 JS

## **ARTICLE 4 –SUIVI DE L'ACCORD**

La mise en œuvre de cet accord fera l'objet d'une information au niveau de chaque Comité d'Etablissement sur le nombre de cadres rattachés à chaque catégorie telles que définies à l'article 2, conjointement à la présentation du bilan social de l'établissement. Parallèlement, une consolidation de ces informations sera présentée au Comité Central d'Entreprise de l'UES Veolia Eau- Générale des Eaux.

## **ARTICLE 5 -DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

Les modalités de décompte du temps de travail correspondant au forfait annuel en jours pour les cadres dit « autonomes » prévues à l'article 3.2 du présent accord seront mises en œuvre rétroactivement à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous réserve de la signature par les salariés concernés de l'avenant correspondant avant le 31 décembre 2008.

## **ARTICLE 6 -RESILIATION**

Il pourra être dénoncé sur l'initiative d'une majorité des organisations syndicales signataires ou de la direction, sous réserve d'un délai de préavis de trois mois et Lettre Recommandée avec Accusé de réception envoyée à chacune des parties, signataires.

La survenance d'un accord d'entreprise pourra lui être substitué en tout ou partie le cas échéant.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions de même nature relatives aux salariés cadres pouvant exister au sein des différents accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur au sein des différentes sociétés de l'UES.

## **ARTICLE 7 -PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

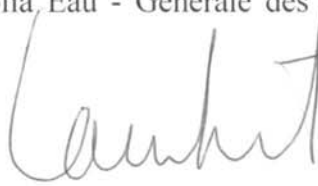
Par ailleurs, un exemplaire du présent accord sera également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

C. PV HE  
FUR 7/10 MD  
IG

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  
Monsieur Jean-Marie LAMBERT,



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



## PROJET DE FICHE DE DECLARATION D'HORAIRE

Salarié :  
Service :  
Mois :

Matricule :

| Semaine n° |       |  |            |  |       |                                 |
|------------|-------|--|------------|--|-------|---------------------------------|
| Dates      | Matin |  | Après-midi |  | Durée | Temps de travail supplémentaire |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
| TOTAL      |       |  |            |  |       |                                 |

| Semaine n° |       |  |            |  |       |                                 |
|------------|-------|--|------------|--|-------|---------------------------------|
| Dates      | Matin |  | Après-midi |  | Durée | Temps de travail supplémentaire |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
| TOTAL      |       |  |            |  |       |                                 |

| Semaine n° |       |  |            |  |       |                                 |
|------------|-------|--|------------|--|-------|---------------------------------|
| Dates      | Matin |  | Après-midi |  | Durée | Temps de travail supplémentaire |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
| TOTAL      |       |  |            |  |       |                                 |

| Semaine n° |       |  |            |  |       |                                 |
|------------|-------|--|------------|--|-------|---------------------------------|
| Dates      | Matin |  | Après-midi |  | Durée | Temps de travail supplémentaire |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
|            |       |  |            |  |       |                                 |
| TOTAL      |       |  |            |  |       |                                 |

Date :

Signature du salarié

Signature du responsable

Fur L. PV HG  
 9/10 HD  
 24

### Modèle de clause de convention individuelle de forfait annuel en jours

Aux termes des dispositions de l'accord relatif au temps de travail des cadres en date du ....., il est prévu un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours pour la catégorie « cadres autonomes » dont vous relevez correspondant aux cadres qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail.

Conformément aux dispositions conventionnelles précitées et compte tenu de la Journée de Solidarité instituée par la Loi du 30 juin 2004, votre durée annuelle de travail est fixée à 217 jours.

Ce forfait correspond à une année complète de travail et est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés. La période annuelle de référence est fixée à l'année civile

### Modèle de clause de convention de forfait individuel mensuel ou hebdomadaire en heures

Aux termes des dispositions de l'accord relatif au temps de travail des cadres en date du ....., il est prévu un calcul de la durée du travail selon un forfait mensuel (*ou hebdomadaire*) en heures pour la catégorie « cadres intégrés » dont vous relevez correspondant aux cadres qui, comme vous, sont soumis à des variations aléatoires d'horaires au-delà de l'horaire collectif applicable au sein de votre service.

Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée de travail mensuelle (*ou hebdomadaire*) est fixée à yyy h. Ce forfait intègre xxx heures supplémentaires mensuelles (*ou hebdomadaires*).

Votre rémunération inclut le paiement de ces heures supplémentaires et de leurs majorations.

Ce forfait n'exclut pas qu'il puisse vous être demandé, si nécessaire, d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de ce forfait et rémunérées comme telles.

FUR 10/10 PV HE HD  
ZM