ACCORD D'ENTREPRISE DU 3 SEPTEMBRE 2018

Texte consolidé et actualisé de l'accord d'entreprise du 22 juin 2000 et de l'accord sur le système de rémunération des cadres du 28 janvier 1999

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société SUEZ EAU FRANCE SAS*, dont le siège social est situé Tour CB21 16 place de l'Iris 92040 PARIS LA DEFENSE CEDEX, immatriculée au RCS de NANTERRE, sous le numéro 410 034 607, représentée par Monsieur Laurent-Guillaume GUERRA, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, spécialement mandaté à cet effet,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- le syndicat CFDT représenté par Monsieur Cédric TASSIN, spécialement mandaté à cet effet ;
- le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Eric GUILLEMETTE spécialement mandaté à cet effet ;
- le syndicat FO représenté par Monsieur Noui BOURAHLI, spécialement mandaté à cet effet ;
- le syndicat CGT, représenté par Monsieur Wilhem GUETTE, spécialement mandaté à cet effet ;

d'autre part.

Il a été convenu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-30 et suivants du Code du travail, ce qui suit :

*inclus :
- **La société de gestion de l'assainissement de Bordeaux Métropole (SGAC)**, S.A, dont le siège social est situé 88, Cours Louis Fargue, CS 10078 33070 BORDEAUX CEDEX, immatriculée au RCS de BORDEAUX, sous le numéro 788 979 227

- **La société SUEZ Smart Solutions,** S.A.S., dont le siège social est situé 38 rue du Président Wilson, 78230 LE PECQ, immatriculée au RCS de VERSAILLES, sous le numéro 509 561 395

NB PA EG

PREAMBULE 4

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES 4

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION 4

TITRE II – CONTRAT DE TRAVAIL 5

ARTICLE 2 – ENGAGEMENT 5
ARTICLE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE 5
ARTICLE 4 – CONTRAT A DUREE DETERMINEE 5
ARTICLE 5 – VACANCE DE POSTE 5
ARTICLE 6 – ANCIENNETE 5
ARTICLE 7 – PERIODE D'ESSAI 6
ARTICLE 8 – PREAVIS 6
ARTICLE 9 – SUPPRESSION D'EMPLOI 7
ARTICLE 10 – INDEMNITES DE RUPTURE DE CONTRAT 7

TITRE III – COMMISSIONS PARITAIRES 8

ARTICLE 11 – ROLE ET COMPOSITION 8
11-1 - Commissions paritaires régionales sur les rémunérations des OET / TSM 8
11-2 - Commission nationale maîtrise sur les rémunérations 8
11-3 - Commission nationale des cadres 9
ARTICLE 12 – FONCTIONNEMENT 9
12-1 - Information des commissions 9
12-2 - Réunions des commissions 9

TITRE IV – REGLEMENT INTERIEUR ET CONSEIL DE DISCIPLINE 9

ARTICLE 13 – REGLEMENT INTERIEUR 9
ARTICLE 14 – CONSEIL DE DISCIPLINE 10

TITRE V – CLASSIFICATION – REMUNERATION DES OET / TSM 11

ARTICLE 15 – CLASSIFICATION 11
ARTICLE 16 – BAREME DES COEFFICIENTS MINIMA PAR QUALIFICATION 12
ARTICLE 17 – REMUNERATION 13
17-1 - Appointements bruts mensuels : 13
17-2 - Majoration d'ancienneté 13
17-3 - Prime de performance 13
17-4 - Avantage véhicule de certains TSM 14
ARTICLE 18 – EVOLUTION DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS 14
18-1 - Augmentations individuelles de salaire : avancements et promotions 14
18-2 - Révision annuelle des rémunérations 15
18-3 - Remplacement provisoire 15
18-4 - Mobilité 15

TITRE VI - CLASSIFICATION – REMUNERATION DES CADRES 16

ARTICLE 19 – PRINCIPES 16
ARTICLE 20 – CLASSIFICATION 16
ARTICLE 21 – REMUNERATION 17
21-1 - Rémunération Globale Théorique Fixe (R.G.T.F.) 17
21-2 - Les minimas d'embauche 17
21-3 - Rémunération Variable 18
21-4 - Augmentations individuelles 18
21-5 - Déroulement de carrière 19
21-6 - Prime d'astreinte 19
ARTICLE 22 – AVANTAGES EN NATURE 19
22-1 - Véhicule 19
22-2 - Aide à la mobilité et avantage en nature logement 20

TITRE VII – PRIMES ET INDEMNITES 21
ARTICLE 23 – 13EME MOIS 21
ARTICLE 24 – PRIMES LIEES A DES EVENEMENTS FAMILIAUX 21
ARTICLE 25 – PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES 22
TITRE VIII – DUREE DU TRAVAIL 22
ARTICLE 26 – DUREE DU TRAVAIL 22
ARTICLE 27 – HEURES SUPPLEMENTAIRES 22
ARTICLE 28 – TRAVAIL UN JOUR FERIE 22
ARTICLE 29 – TRAVAIL DU DIMANCHE, DE NUIT OU EN ASTREINTE 23
29-1 - Travail du dimanche 23
29-2 - Travail de nuit 23
29-3 - Travail en astreinte 23
TITRE IX – CONGES 23
ARTICLE 30 – DROIT AU CONGE 23
ARTICLE 31 – PERIODE DE CONGES 24
ARTICLE 32 – CONGES D'ANCIENNETE 24
ARTICLE 33 – CONGES SPECIAUX 25
ARTICLE 34 – ABSENCE POUR ENFANT MALADE 25
ARTICLE 35 – CONGE SANS SOLDE 26
ARTICLE 36 – CONGE POUR CONVENANCE PERSONNELLE 26
TITRE X - MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE – MATERNITE 26
ARTICLE 37 – MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE 26
37-1 - Mesures générales 26
37-2 - Prestations en nature 27
37-3 - Prestations en espèces 27
ARTICLE 38 – MALADIE PROLONGEE ET INAPTITUDE PHYSIQUE 28
ARTICLE 39 – ABSENCE PENDANT LA GROSSESSE 28
ARTICLE 40 – CONGE DE MATERNITE 28
ARTICLE 41 – CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT 28
TITRE XI - SERVICE NATIONAL - PERIODES MILITAIRES 29
ARTICLE 42 – SERVICE NATIONAL 29
42-1 - Service national 29
42-2 - Appel de préparation à la défense 29
ARTICLE 43 – PERIODES MILITAIRES 29
ARTICLE 44 – MOBILISATION 29
TITRE XII - DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL 30
ARTICLE 45 – DROIT SYNDICAL 30
ARTICLE 46 – REPRESENTATION DU PERSONNEL 30
TITRE XIII - PROPRIETE INTELLECTUELLE / CLAUSE DE NON CONCURRENCE 30
ARTICLE 47 – INVENTIONS BREVETABLES 30
ARTICLE 48 – CLAUSE DE NON CONCURRENCE 30
TITRE XIV – REVISION – DENONCIATION 30
ARTICLE 49 – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'APPLICATION 30
ARTICLE 50 – REVISION 31
ARTICLE 51 – DENONCIATION 31
TITRE XV – DISPOSITIONS DIVERSES 31
ARTICLE 52 31
ARTICLE 53 31
ARTICLE 54 31

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont engagé une discussion aux fins de simplification et de mise à jour de l'accord d'entreprise du 22 juin 2000.

En effet, les nombreux avenants venus réviser l'accord d'entreprise du 22 juin 2000 conduisaient à un manque de clarté face aux dispositions applicables.

En outre, il est apparu nécessaire, dans le cadre d'une démarche de réécriture à droit constant, de mettre à jour la rédaction de ses dispositions notamment au regard du système de classification, d'actualiser les références au Code du travail et, le cas échéant, de supprimer certaines dispositions devenues sans objet. De même, il est apparu souhaitable d'intégrer aux dispositions de l'accord d'entreprise celles encore en vigueur de l'accord sur le système de rémunération des cadres du 28 janvier 1999.

L'objectif ainsi poursuivi est de disposer d'un accord consolidé offrant ainsi une meilleure lisibilité et un accès facilité à l'information de l'ensemble des salariés sur les dispositions régissant la vie du contrat de travail.

Pour ce faire, le présent accord, en application de l'article L. 2261-10 du Code du travail, se substitue intégralement à l'accord d'entreprise du 22 juin 2000, l'accord sur le système de rémunération des cadres du 28 janvier 1999 et l'ensemble de leurs avenants[1] respectifs, préalablement et unanimement dénoncés par les parties.

Titre I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnel des sociétés SUEZ Eau France, SUEZ Smart Solutions et Société de Gestion de l'Assainissement de Bordeaux Métropole (SGAC)[2] désignées plus loin par « l'Entreprise ».

Les décisions prises en application de cet accord seront communiquées aux Organisations Syndicales.

[1] Accord d'entreprise du 22 juin 2000 : avenants n°1 du 4 mars 2004, n°2 du 24 juin 2004, n°3 du 8 mars 2005, n°4 du 9 mars 2007, n°5 du 7 avril 2010, n°6 du 15 février 2011, n°7 du 5 juillet 2012, n°8 du 24 avril 2013 et n°9 du 17 juin 2014 – Accord sur le système de rémunération des cadres du 28 janvier 1999 : avenants n°1 du 6 novembre 2001, n°2 du 10 mars 2006 et n°3 du 7 avril 2010.

[2] En application des accords en vigueur portant sur les garanties sociales encadrant la création des sociétés SGAC et SUEZ Smart Solutions, l'ensemble des dispositions faisant référence ou impliquant un niveau national de représentation (notamment : DSC, CCE, commissions nationales au sens des accords d'entreprise) ne leur sont pas applicables.

Titre II – CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 – Engagement

Conformément au principe de non-discrimination énoncé à l'article L. 1132-1 du Code du travail, l'engagement est effectué en dehors de toute considération d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle ou identité de genre, d'âge, de situation de famille ou de grossesse, de caractéristiques génétiques, de particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue, d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de nom de famille, de lieu de résidence, domiciliation bancaire ou en raison de l'état de santé, de la perte d'autonomie ou du handicap, de capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

Article 3 – Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat de travail de droit commun.

Article 4 – Contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée n'ont pas vocation à pourvoir des postes permanents.

Les salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient, à fonction égale, des mêmes conditions d'emploi et de rémunération que les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée indéterminée. La conclusion et le renouvellement du contrat à durée déterminée s'effectue conformément à la Loi. Les conditions de renouvellement sont fixées par avenant.

En cas de contrat à durée déterminée supérieur ou égal à 2 mois, le délai de prévenance pour un éventuel renouvellement sera, sauf événement imprévisible, d'une semaine.

Article 5 – Vacance de poste

Les postes à pourvoir sont systématiquement portés à la connaissance des salariés par la « bourse de l'emploi ».

Les candidatures internes sont examinées en priorité pour des postes créés ou vacants ; à compétences égales, préférence sera donnée aux candidatures internes. Cette disposition s'applique notamment aux membres du personnel sous contrat à durée déterminée.

Article 6 – Ancienneté

L'ancienneté correspond à la durée des services effectifs dans l'Entreprise, sauf stipulation particulière née du contrat de travail du salarié en cas de mutation dans le Groupe.

Le temps passé en cours de contrat par les salariés, au titre du service national obligatoire, de l'appel de préparation à la défense, des périodes d'instruction ou éventuellement des périodes de mobilisation n'interrompt pas le processus d'acquisition de l'ancienneté.

Article 7 – Période d'essai

La société applique aux membres du personnel nouvellement embauchés une période initiale d'essai de :

- 2 mois pour les ouvriers, employés, techniciens (OET),
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs (TSM),
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord exprès des parties au cours de la période d'essai initiale pour une durée au plus égale à :

- 1 mois pour les ouvriers, employés, techniciens (OET)
- 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs (TSM),
- 3 mois pour les cadres.

Proposition écrite en est faite au salarié avant le terme de la période d'essai initiale.
Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans indemnité.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, le salarié concerné peut demander l'examen de son cas par les Délégués du Personnel.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La notification de la rupture de la période d'essai peut s'effectuer par courrier recommandé avec accusé de réception, ou courrier remis en main propre contre décharge. Lorsque le délai de prévenance à respecter par l'une ou l'autre partie est exprimé en heures (24 ou 48 heures), et en cas de notification effectuée par courrier remis en main propre contre décharge, la décharge précisera outre la date, l'heure de réception du courrier.

Une information globale sur les périodes d'essai non concluantes sera donnée au Comité d'Etablissement, dans le cadre du suivi de l'emploi.

A l'issue de la période d'essai, le contrat de travail est confirmé par écrit.

Article 8 – Préavis

En cas de démission, la durée du préavis est de :

- un mois pour les ouvriers, employés, techniciens (OET),
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs (TSM),
- trois mois pour les cadres.

En cas de licenciement, le préavis est fixé à :

- un mois pour les ouvriers, employés, techniciens (OET) ayant moins de 2 ans d'ancienneté,
- deux mois pour les ouvriers, employés, techniciens (OET) ayant 2 ans d'ancienneté et plus,
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs (TSM),
- trois mois pour les cadres.

Pendant le préavis, lorsque la société a pris l'initiative de la résiliation du contrat, la personne concernée dispose chaque jour de deux heures consécutives payées pour rechercher un emploi dans la limite de cinquante heures par mois. Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi. Les absences pour recherche d'emploi peuvent être groupées avec l'accord préalable de la Direction.

Article 9 – Suppression d'emploi

Tout licenciement ou mutation vers un autre établissement de l'Entreprise ou d'une autre société du Groupe résultant d'un motif économique, donnera lieu à information consultation du Comité d'Etablissement. Les Délégués Syndicaux de l'établissement recevront copie de cette information.

Le licenciement économique ne peut être effectué qu'après examen des possibilités de mutations internes dans l'Entreprise et le Groupe.

Pour fixer l'ordre des départs, seront prises en compte l'ancienneté effective dans l'Entreprise ou le Groupe, la situation familiale et les compétences professionnelles.

Article 10 – Indemnités de rupture de contrat

Le licenciement prononcé pour faute grave ou lourde exclut le paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement pour raison économique entraîne le paiement d'une indemnité distincte du préavis, égale à un mois de salaire par année de présence, sans que cette indemnité puisse dépasser 15 mois de salaire.

S'il remplit les conditions requises pour être éligible à la retraite dans le délai maximum d'un an, le salarié dont le licenciement est envisagé pour motif économique, pourra, s'il en est d'accord bénéficier d'une suspension de son contrat de travail jusqu'à sa mise à la retraite. Il recevra jusqu'à cette date, son salaire mensuel de base sur 13 mois, ainsi que, le cas échéant, sa majoration d'ancienneté.

Le licenciement prononcé pour toute autre cause entraîne le paiement d'une indemnité distincte du préavis, variable en fonction de l'âge et de l'ancienneté. Cette indemnité exprimée en mois ou fraction de mois de salaire, est calculée selon le barème suivant :

Ancienneté	**Niveau des indemnités** Moins de 50 ans	**Niveau des indemnités** A partir de 50 ans
De 1 à 5 ans	2/5 de mois par *année* (1)	3/5 de mois par *année* (1)
A partir de 6 ans	3/5 de mois par *année* (1) (limité à 15 mois)	3/5 de mois par *année* (1) (limité à 15 mois)

(1) sur la totalité de l'ancienneté déterminée dans les conditions prévues à l'article 6
L'année incomplète fera l'objet d'un prorata.

Par " mois de salaire ", il faut entendre un douzième de la rémunération globale théorique fixe pour les cadres, un douzième du salaire annuel brut soumis à cotisations pour les OET / TSM.
La rémunération ci-dessus s'entend hors prime de performance et primes exceptionnelles visées à l'article 24 (primes liées à des évènements familiaux).

L'avantage représenté par la mise à disposition d'un véhicule aux TSM dans les conditions fixées à l'article 17-4 sera pris en compte dans la base de calcul du salaire annuel brut.

Titre III – COMMISSIONS PARITAIRES

Les Etablissements Régionaux dotés d'un Comité d'Etablissement ont une longue tradition de concertation en commission paritaire.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir et développer ce dialogue sur l'application de la politique salariale, tout en respectant la responsabilité de la hiérarchie en matière d'évaluation et d'appréciation.

Pour y parvenir, le présent accord pose le principe de l'institution de commissions paritaires sur les rémunérations dans les Etablissements Régionaux et fixe leur fonctionnement. Ce dispositif ne se substitue pas à la Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.). Il permet d'en enrichir le contenu par la prise en compte des informations et remarques locales.

Article 11 – Rôle et composition

11-1 - Commissions paritaires régionales sur les rémunérations des OET / TSM

Les propositions de décisions relatives aux augmentations individuelles sont examinées dans le cadre des commissions paritaires sur les rémunérations. Celles-ci sont constituées par Etablissement Régional, à raison d'une pour les ouvriers, employés et techniciens et d'une pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs.

Elles sont composées d'une part, de 2 représentants du collège concerné, désignés par chaque Organisation Syndicale ainsi que des Délégués Syndicaux d'établissement désignés par les Organisations Syndicales représentatives et, d'autre part d'un nombre égal de représentants désignés par le directeur de l'établissement qui préside.

Les membres suppléants, désignés dans les mêmes conditions, ne siègent qu'en cas d'indisponibilité des titulaires.

11-2 - Commission nationale maîtrise sur les rémunérations

La commission paritaire nationale maîtrise est composée d'une part, de 2 représentants, agents de maîtrise et techniciens supérieurs, désignés par chaque Organisation Syndicale, ainsi que des Délégués Syndicaux Centraux désignés par les Organisations Syndicales représentatives et d'autre part, d'un nombre égal de représentants de l'entreprise désignés par la Direction générale, dont le Président.

Les membres suppléants, désignés dans les mêmes conditions, ne siègent qu'en cas d'indisponibilité des titulaires.

11-3 - Commission nationale des cadres

Les questions relatives aux cadres sont du ressort d'une commission paritaire nationale cadres.

Cette commission est composée de cadres, à raison d'une part, de trois représentants nommés par l'entreprise, dont le Président et d'autre part, de trois représentants désignés par les Organisations Syndicales représentatives des cadres.

Les membres suppléants, désignés dans les mêmes conditions, ne siègent qu'en cas d'indisponibilité des titulaires.

La commission reçoit pour sa réunion les informations précisées à l'annexe 1.

Article 12 – Fonctionnement

12- 1 - Information des commissions

Pour assurer correctement leur mission les membres des commissions recevront préalablement et au cours de la réunion, les informations dont la liste figure en annexe 1.

Cette information leur permettra, indépendamment des questions relatives aux avancements et promotions, de procéder à l'analyse du positionnement des salariés dans chaque plage de rémunération pour chacun des niveaux de qualification.

12- 2 - Réunions des commissions

- Les commissions paritaires sur les rémunérations (OET et TSM) des Etablissements Régionaux sont réunies chaque année, sur les propositions d'avancements et promotions.

- La commission nationale maîtrise est réunie au niveau de l'Entreprise postérieurement aux commissions régionales sur les propositions d'avancements et promotions ; son rôle est d'examiner et de consolider les vœux et propositions concernant les agents de maîtrise et techniciens supérieurs (TSM) du périmètre visé par les commissions régionales.

- Les réponses de la Direction sont confirmées par écrit aux membres de la commission après la réunion. Une totale confidentialité porte sur les informations échangées au cours de la réunion jusqu'à l'annonce faite au salarié, par sa direction, de la décision le concernant.

Titre IV – REGLEMENT INTERIEUR ET CONSEIL DE DISCIPLINE

Article 13 – Règlement intérieur

Le règlement intérieur contient obligatoirement les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.
La liste des sanctions disciplinaires figure en annexe 2

Ce règlement ne peut réduire les avantages acquis par le présent accord et ne pourra contenir des clauses limitatives ou contraires au présent accord ou aux lois en vigueur.

Le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du Comité d'Etablissement (ou, à défaut, des Délégués du Personnel) et au C.H.S.C.T., déposé et affiché.

Article 14 – Conseil de discipline

Le conseil de discipline est un comité consultatif qui émet des avis sur l'application aux membres du personnel non cadre, de sanctions supérieures à l'avertissement prévues au règlement intérieur et à l'annexe 2 du présent accord.

Le salarié peut expressément renoncer à la tenue de ce conseil de discipline. Il doit dans ce cas formuler sa demande par écrit ; copie en est faite aux Délégués Syndicaux de l'Etablissement Régional.

Les mêmes sanctions applicables aux cadres sont du ressort de la commission nationale des cadres, sur demande des intéressés.

Un conseil de discipline pour les salariés non cadres est constitué dans chaque Etablissement Régional de l'Entreprise. Il est composé d'une part, d'un représentant titulaire et suppléant désigné par chaque Organisation Syndicale représentative au sein de l'établissement, sous réserve de la composition minimale suivante :

Organisations syndicales présentes	Nombre de titulaires par collège
- 1 seule organisation syndicale représentative	= 3 délégués
- 2 et 3 organisations syndicales représentative	= 4 ou 6 délégués (2 par organisation)
- de 4 à 5 organisations syndicales représentatives	= 4 ou 5 délégués (1 par organisation)

et d'autre part, d'un nombre au plus égal de représentants, salariés cadres, de la Société, désignés par le Directeur de l'Etablissement Régional.
Les suppléants ne siègent qu'en cas d'indisponibilité des titulaires.

Le conseil de discipline est convoqué après l'entretien préalable légal avec communication écrite des éléments reprochés. Le(s) délégué(s) syndical(aux) de l'établissement sont destinataires de cette convocation et des éléments écrits reprochés. Il se réunit au plus tôt sept jours calendaires après avoir été convoqué.

Le salarié peut se faire assister lors de la réunion du conseil de discipline, par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les frais de déplacement de l'assistant du salarié sont à la charge de la Direction.
Le temps de déplacement de l'assistant du salarié est à la charge de la Direction si ce dernier ne dispose pas pour exercer cette mission d'heures de délégation.

Le rapport des faits est effectué par un membre de la hiérarchie n'appartenant pas au conseil de discipline.

Les membres du conseil de discipline expriment leur avis sur la sanction envisagée par un vote à bulletin secret intervenant hors de la présence de la personne intéressée, de son assistant éventuel et du rapporteur des faits.

Le salarié ainsi que les membres du conseil de discipline sont informés par le Directeur de l'Etablissement Régional de la sanction qu'il a décidée à l'issue du conseil de discipline, sauf cas exceptionnel, dans les 3 jours suivant la réunion.

Le salarié peut faire appel de cette décision, dans un délai de 7 jours calendaires, auprès de la Direction nationale de l'Entreprise.

A l'issue du délai de 7 jours, la sanction est notifiée au salarié concerné, sauf si ce dernier a renoncé expressément à cette faculté d'appel.

Titre V – CLASSIFICATION – REMUNERATION DES OET / TSM

Article 15 – Classification[3]

Les salariés non-cadres de l'Entreprise se répartissent d'une part au sein de la catégorie ouvriers, employés, techniciens dite OET, et d'autre part au sein de la catégorie techniciens supérieurs et maitrise, dite TSM.

Les Groupes conventionnels de Branche I à III sont rattachés à la catégorie professionnelle OET et les Groupes IV et V, à la catégorie professionnelle TSM.

Le classement des postes s'effectue par niveaux de qualification au sein de chaque Emploi Repère, positionnés par Groupe et filières professionnelles.

Le synoptique du système de Classification en annexe 3 permet de positionner l'ensemble des postes de l'entreprise au sein des Emplois Repères et filières dont ils relèvent.

Catégorie Professionnelle	Groupe Conventionnel de Branche	Emplois Repères par Niveaux de Qualification
O.E.T	Groupe I	Manœuvres- alternants…
	Groupe II	Opérateur Professionnel
		Opérateur Confirmé
	Groupe III	Technicien Professionnel
		Technicien Confirmé
		Technicien Expert
T.S.M	Groupe IV	Technicien supérieur/Chef d'équipe Professionnel *
		Technicien Supérieur/Chef d'équipe Confirmé
		Technicien Supérieur/Chef d'équipe Expert
	Groupe V	Spécialiste technique/Responsable de service Professionnel
		Spécialiste technique/Responsable de service Confirmé

* Pas de responsabilité d'encadrement à ce niveau (cf. annexe 3)

[3] Par application de l'accord d'entreprise sur le nouveau système de classification des salariés non-cadres du 21 mars 2012

A chaque niveau de qualification est attribué un coefficient minimum.

Ce coefficient, exprimé en nombre de points et multiplié par la valeur du point détermine le salaire mensuel de base tel que défini à l'article 17-1.

Aucun salaire ne peut être inférieur au minimum déterminé pour chacun de ces niveaux de qualification. Ces minima ne prennent pas en compte l'ancienneté.

⇨ Classification à l'embauche des OET et TSM

L'embauche des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et techniciens supérieurs s'effectue conformément au niveau de qualification du poste exercé tel que défini à l'annexe 3. Le coefficient qui leur est attribué ne peut être inférieur au minimum figurant au barème défini à l'article 16.

Article 16 – Barème des coefficients minima par qualification

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

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

Après 2 ans d'ancienneté (date anniversaire du contrat de travail), déterminée dans les conditions prévues à l'article 17.2 du présent accord, les salariés des groupes II, III, IV et V bénéficient d'un coefficient au moins égal aux valeurs indiquées ci-dessous pour leur niveau de qualification :

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

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

Les éventuelles augmentations dues à l'application de ce minimum après deux ans d'ancienneté sont comptabilisées distinctement du budget promotions et avancements.

Article 17 – Rémunération

17-1 - Appointements bruts mensuels :

Les appointements bruts mensuels sont composés :

- d'un salaire mensuel de base tel que défini ci-dessous,
- d'une majoration d'ancienneté calculée selon les dispositions de l'article 17-2.

Le salaire mensuel de base correspondant à l'emploi occupé par le salarié, à son niveau de qualification et à ses compétences, résulte du coefficient attribué, exprimé en nombre de points.

Le nombre de points est individuel et la valeur du point est définie au niveau de l'Entreprise ; Cette valeur est à la date d'entrée en vigueur du présent accord de 12,23 Euros.

Les coefficients de chaque salarié de la catégorie TSM intègrent une indemnité de fonction égale à 7 %. Cette indemnité tient compte des responsabilités dont ils ont la charge.

Le salaire mensuel de base du salarié ne peut être inférieur au minimum fixé par son niveau de qualification à l'article 16, sauf dispositions législatives ou conventionnelles particulières relatives aux salaires minima.

17-2 - Majoration d'ancienneté

En fonction de l'ancienneté définie à l'article 6 est versée une majoration dont le taux figure en annexe 4.

Son montant est déterminé en appliquant ce taux au salaire mensuel de base.

Si le changement d'ancienneté intervient en cours de mois, la révision de la majoration prend effet au 1er du mois en cours.

La majoration d'ancienneté apparaît distinctement sur le bulletin de salaire.

17-3 - Prime de performance

Les salariés perçoivent chaque année, au 1er semestre, une prime de performance au titre de l'exercice précédent. Elle se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. Ses modalités de calcul sont fixées dans l'annexe 5. Ses critères de répartition font l'objet d'une décision de la Direction de l'Entreprise.

17-4- Avantage véhicule de certains TSM

Les TSM Groupe V peuvent opter pour l'attribution d'un véhicule de fonction. L'avantage en résultant, dont le montant est fixé par une décision, modifiera la structure de leurs appointements bruts mensuels. Les nouveaux appointements bruts mensuels augmentés de cet avantage, ne peuvent être inférieurs aux anciens appointements bruts mensuels. Un avenant au contrat de travail sera obligatoirement établi lors du choix de cette option.

Article 18 – Evolution des carrières et des rémunérations

18-1 - Augmentations individuelles de salaire : avancements et promotions

Les propositions de décisions des augmentations individuelles seront examinées dans le cadre de la commission paritaire sur les rémunérations, dans les conditions fixées aux articles 11 et 12.

Les décisions ainsi arrêtées dans le cadre des révisions annuelles des salaires prendront effet au 1er janvier de l'année concernée.

⇨L'avancement se traduit par l'évolution à l'intérieur d'un même niveau de qualification au sein d'un Emploi Repère du système de classification.

Le coefficient est alors augmenté d'un nombre de points fixé par la hiérarchie ; ce nombre de points est au moins égal à 3 et correspond au minimum à une augmentation de 2,5 % du salaire de base antérieur.

⇨La promotion se traduit par un changement de niveau de qualification au sein d'un même Emploi Repère ou lors d'un changement de groupe.

Le coefficient est alors augmenté d'un nombre de points fixé par la hiérarchie ; ce nombre de points est au moins égal à 5 et correspond au minimum à une augmentation de 5 % du salaire de base antérieur.

Le passage de la catégorie professionnelle O.E.T à la catégorie professionnelle T.S.M (du groupe conventionnel III au groupe conventionnel IV) entraîne une augmentation minimum de 7% du salaire de base.

Les modifications de situation liées à un changement de niveau de qualification, ainsi que de salaire pouvant intervenir en cours d'année, prennent effet au 1er du mois suivant.

Chaque changement de situation (avancement, promotion, mutation) sera notifié au salarié intéressé.

Les avancements et promotions sont distincts des évolutions de la prime d'ancienneté.

Les membres du personnel qui n'auront obtenu ni avancement, ni promotion pendant cinq années consécutives seront reçus, au début de l'année suivante, par le directeur de l'établissement, pour un examen de leur situation. Une action de formation susceptible de faciliter leur progression et éventuellement d'aboutir à un avancement pourra leur être proposée.

Les augmentations relatives aux promotions liées à un changement de fonction en cours d'année sont comptabilisées distinctement de la somme attribuée au 1er janvier de chaque année pour les promotions et avancements des OET / TSM.

18-2 - Révision annuelle des rémunérations

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, seront négociés avec les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise :

⇨les minima des niveaux de qualification.
⇨les augmentations générales des salaires mensuels de base.
⇨le budget des augmentations individuelles liées aux avancements et promotions ou tout autre changement de situation.

L'évolution des salaires mensuels de base peut prendre la forme d'une augmentation :
⇨de la valeur du point,
⇨d'un nombre identique de points pour tous les niveaux de qualification,
⇨des coefficients par catégorie(s) ou niveau(x) de qualification.

18-3 - Remplacement provisoire

Les salariés appelés à assurer les remplacements provisoires dans une fonction d'une classification supérieure à la leur, ont vocation à accéder à ladite fonction et bénéficient d'une priorité d'accès à celle-ci en cas de vacance.

Le salarié assurant un remplacement pendant un minimum d'un mois bénéficie, pour la durée du remplacement qu'il effectue, d'une indemnité différentielle calculée sur la base de la différence des minima correspondant d'une part à celui de sa qualification et d'autre part à celui de la qualification du salarié qu'il remplace.

Dès le remplacement terminé, ce salarié retrouve son salaire précédent.

Enfin, il est précisé que le remplacement au cours du congé annuel ne constitue pas un remplacement provisoire au sens des alinéas précédents.

18-4 - Mobilité

La mobilité permet à chaque salarié OET ou TSM de valoriser au mieux ses propres compétences et son potentiel d'évolution dans l'entreprise.

Afin d'en faciliter le développement, il est mis en place une Directive Mobilité dont les règles s'appliquent lors de toute mobilité géographique entraînant un changement significatif de lieu d'affectation professionnelle et une modification justifiée du lieu de résidence.

Cette Directive comprend notamment, en cas de mutation entraînant un déménagement, une indemnité de changement de résidence destinée à couvrir les dépenses de caractère personnel lié à celui-ci.

Cette indemnité, égale à 2 mois d'appointements bruts pris pour leur valeur à la date de la mutation, peut être versée, si le salarié le souhaite, sous déduction des frais réellement engagés par lui à l'occasion du changement de résidence et remboursés par l'entreprise sur présentation des justificatifs.

Si les deux conjoints appartiennent à l'entreprise, la prime est versée à celui dont les appointements bruts sont les plus élevés.

L'ensemble des frais de changement de résidence du salarié (déménagement – ré-emménagement) sont à la charge de l'Entreprise.

TITRE VI - CLASSIFICATION – REMUNERATION DES CADRES

Article 19 – Principes

Les Cadres sont, soit diplômés de l'enseignement supérieur, soit promus à l'intérieur de la société à partir du niveau Technicien Supérieur/Agent de Maîtrise.

Les cadres en France ou à l'International exercent un rôle de tout premier plan dans le développement de l'entreprise.

De ce fait, l'Entreprise a la volonté de leur proposer une carrière évolutive et dynamique permettant à chacun d'occuper des postes successifs différents, en fonction de leurs compétences et de leurs aspirations.

La mobilité professionnelle et/ou géographique à l'intérieur de l'entreprise ou du Groupe associée à cette évolution de carrière est :

⇨ un moyen privilégié de la société pour pourvoir des postes vacants ou nouveaux, elle permet de diffuser le savoir, les expériences et d'homogénéiser les comportements face aux clients,

⇨ un moyen pour les cadres qui leur permet d'exprimer plus complètement leur potentiel et d'acquérir l'expérience nécessaire à la prise en charge de postes à hautes responsabilités.

Le corollaire des prises de responsabilités et des postes occupés par les cadres peut conduire à certaines obligations inhérentes à leurs fonctions et acceptées par tout cadre qui entre dans l'entreprise : mobilité, déplacements, missions y compris à l'étranger, astreinte…

Article 20 – Classification[4]

Le système de classification des cadres prolonge le système retenu pour la classification des salariés non-cadres.

L'ensemble des postes de la catégorie des cadres est rattaché à des « Fonctions types », regroupées et hiérarchisées par « Plages » (8 plages de A à H), et réparties au sein des domaines d'activité de l'Entreprise par filières et sous-filières.

Chaque Plage (hors cadres dirigeants – plages G et H) est constituée de 3 niveaux (Professionnel – Mature – Référent).

Par rapport à la classification de la convention collective nationale de branche, les Plages sont positionnées comme suit :

⇨ Les plages A et B correspondent au groupe VI
⇨ Les plages C et D correspondent au groupe VII
⇨ Les plages E, F, G, H correspondent au groupe VIII

[4] Par application de l'accord d'entreprise sur le nouveau système de classification des salariés cadres du 25 juin 2014 et son avenant n°1 du 24 novembre 2017

A chaque plage, niveau est attribué un minimum garanti d'embauche précisé à l'article 21.

Pour information, l'annexe 6 présente le synoptique du système de classification permettant de positionner l'ensemble des Fonctions types au sein des plages et filières dont elles relèvent.

Article 21 - Rémunération

La rémunération des cadres doit s'entendre comme une rémunération annuelle globale versée pour partie en argent, pour partie en nature.

21-1 - Rémunération Globale Théorique Fixe (R.G.T.F.)

Chaque cadre se voit attribuer une rémunération globale théorique.

Cette rémunération globale fixe est déterminée par sa hiérarchie en tenant compte des responsabilités assurées, des difficultés du poste, du professionnalisme du cadre (savoir, savoir-faire, expérience), de ses aptitudes et de son expérience dans le poste.

Cette rémunération globale fixe comporte plusieurs éléments :

- ⇨ 13 fois le salaire mensuel,
- ⇨ l'aide à la mobilité pour les cadres engagés à compter du 28 janvier 1999 et, pour les cadres présents à l'effectif à cette date, celle versée lors de la première mutation,
- ⇨ la valorisation de l'avantage en nature voiture.

Elle peut être complétée par la prime d'astreinte.

21-2 - Les minimas d'embauche[5]

- Rappel de la définition :

Définition de la branche (article 4-1 de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement) :

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

Transposition SUEZ Eau France : Rémunération Globale Théorique Fixe (RGTF) + éléments récurrents (ex : indemnité logement)

[5] Par application de l'accord d'entreprise sur le nouveau système de classification des salariés cadres du 25 juin 2014 et son avenant n°1 du 24 novembre 2017

A chaque plage, niveau est attribué un minimum garanti d'embauche précisé dans le tableau ci-dessous :

	Professionnel	Mature	Référent
A	33 364	36 033	38 916
B	38 954	42 029	45 391
C	45 436	49 023	52 945
D	52 997	60 886	70 019
E	70 089	80 521	92 600
F	92 692	106 490	122 464

Valeurs en euros à la date de signature de l'accord

Les minimas seront réévalués conformément à l'évolution de la valeur du point OET/TSM.

21-3 - Rémunération Variable

Chaque cadre reçoit une prime variable, qui tient compte de ses performances au cours de l'année écoulée. Cette prime variable relève de textes spécifiques[6].

21-4 - Augmentations individuelles

Les augmentations peuvent intervenir soit en cours d'année en cas de changement de poste ou de mutation, soit en fin d'année. Le taux d'augmentation est calculé sur la base de la Rémunération Globale Théorique Fixe (cf. article 21-1).

Les taux minimum (*) d'augmentation sont fixés à :

- 5% pour les plages A, B, C
- 4% pour la plage, D
- 3% pour les plages E, F, G, H

(*) sous réserve de respecter les minimas

Le budget annuel global consacré aux augmentations individuelles sera négocié chaque année avec les représentants des cadres. Il tient compte du fait qu'il n'y a plus d'augmentations générales, ni d'ancienneté automatique. Le taux minimum annuel garanti est égal, hors augmentations dues aux mouvements en cours d'année à 1,5 % de la masse salariale du douzième mois de l'année, gratification de fin d'année exclue sauf renégociation ou cas d'inflation supérieure à 1,5%.

[6] Cf. document « Principe du calcul de la prime de performance des Cadres »

21-5 - Déroulement de carrière

Les cadres étant acteurs de leur carrière, il leur est possible :

- A tout moment, de solliciter la Direction des Ressources Humaines pour faire un point sur :
  ⇨ le déroulement de leur carrière
  ⇨ le bilan de leurs actions
  ⇨ leurs projets

- Après 3 ans sans révision de leur rémunération et si leurs objectifs personnels sont atteints, de bénéficier d'un examen de leur situation salariale au regard de leur fonction, du marché et du coût de la vie.

D'autre part, les cadres n'ayant perçu aucune augmentation individuelle et/ou promotion sur une durée de 4 ans se verront proposer un entretien de carrière avec la Direction des Ressources Humaines.

21-6 - Prime d'astreinte

Son montant est fixé à 2 583,66 Euros par an à la date de prise d'effet du présent accord. Il sera revu au 1er janvier de chaque année en fonction de l'augmentation des planchers du référentiel. (cf : article 21-2)

La prime cessera d'être versée quand l'astreinte ne sera plus assurée.

Article 22 – Avantages en nature

Ils sont essentiellement au nombre de deux :
⇨ véhicule,
⇨ aide à la mobilité.

22-1 - Véhicule

A l'embauche ou en cours de carrière, si le cadre le demande, l'Entreprise pourra décider de mettre à sa disposition un véhicule de société. L'avantage financier que représente la mise à disposition du véhicule fait partie intégrante de la R.G.T.F. Il en modifie la structure sans avoir pour effet de l'augmenter.

Si le véhicule doit être mis à disposition du cadre en raison des nécessités de service, l'avantage financier qu'il représente est alors négocié dans le cadre de la nouvelle R.G.T.F.

La catégorie de véhicule proposé dépendra de la position dans le référentiel de l'intéressé (cf. Directive « Gestion des véhicules de fonction » en vigueur).

L'avantage financier de chaque catégorie de véhicule sera réexaminé chaque année avec les représentants des cadres.

Une Directive définit les conditions d'utilisation du véhicule, notamment pendant les week-ends et les congés (cf. Directive « Gestion des véhicules de fonction » en vigueur).

Les cadres qui n'opteront pas pour un véhicule de société et qui seront amenés à utiliser ponctuellement leur véhicule personnel pour des raisons professionnelles, seront remboursés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème fixé par circulaire. L'utilisation professionnelle du véhicule sera couverte par l'Assurance de l'Entreprise.

22-2 - Aide à la mobilité et avantage en nature logement

L'Entreprise facilite la mobilité de ses cadres à travers les dispositions suivantes et ce à compter de la signature du présent accord :

22.2.1 : Dès l'embauche, la R.G.T.F. intègre une prime forfaitaire d'aide à la mobilité, versée sous forme d'un salaire. Le montant de cet avantage est de 6 001,05 Euros par an à la date de signature du présent accord.
Ce montant est indexé au 1er janvier de chaque année sur l'indice du coût de la construction.

22.2.2 : Lors de la première mutation, nécessitant à la demande expresse de l'Entreprise un déménagement, la R.G.T.F. sera complétée par une indemnité de logement déterminée en fonction de la zone du lieu de travail. Les zones géographiques sont numérotées de 1 à 5 (annexe 7).

Le positionnement des départements et villes répertoriés dans les zones géographiques sera revu chaque année par la Direction des Ressources Humaines en fonction de l'évolution du marché de l'immobilier locatif.

Par ailleurs, le montant affecté à chaque zone sera indexé au 1er janvier de chaque année sur l'indice du coût de la construction ou sera revu par avenant en concertation avec les représentants des cadres si les conditions économiques le justifiaient.

Cette indemnité ne sera pas intégrée dans la RGTF.

22.2.3 : A chaque mutation nécessitant un déménagement, la Société :

- ⇨ prendra en charge les frais de déménagement définis avec le directeur de l'établissement (ou le directeur de service) dans lequel le cadre est muté,
- ⇨ versera une indemnité de changement de résidence égale à deux mois de salaire, et sous déduction des frais engagés par le cadre à l'occasion du changement de résidence et remboursés par la Société sur présentation des justificatifs,
- ⇨ ajustera l'indemnité de logement liée à la nouvelle zone géographique de résidence.

Une Directive définit les conditions de prise en charge par la Société des frais de déménagement.

A chaque mutation, le cadre a le choix entre les deux options suivantes :

- ⇨ Soit il demande à la Société de prendre en charge son loyer et dans ce cas il se verra débiter la différence éventuelle entre le loyer payé par la Société et le montant constitué par la somme de la prime d'aide à la mobilité, de l'indemnité de logement et, s'il en bénéficie, de la prime d'astreinte.

En revanche, si le montant total de l'aide à la mobilité est supérieur au montant du loyer, la différence ne sera pas reversée à l'intéressé.

⇨ Soit il se loge par ses propres moyens. Dans ce cas il percevra la prime d'aide à la mobilité, l'indemnité de logement et éventuellement l'astreinte sous forme de primes.

TITRE VII – PRIMES ET INDEMNITES

Article 23 – 13ème mois

Les membres du personnel ont droit chaque année, en décembre, au paiement d'un 13ème mois.

Le montant du 13ème mois est égal à la valeur du mois de décembre des appointements bruts mensuels pour les OET / TSM et du salaire mensuel de base pour les cadres.

En cas d'entrée ou de sortie de l'entreprise au cours de l'exercice de référence, ce 13ème mois sera perçu au prorata du temps de présence.

Les salariés pourront obtenir au moment de leur départ en congé annuel une avance limitée à 50 % de leur traitement mensuel du moment à valoir sur le 13ème mois. Le solde sera versé mi-décembre au plus tard.

Article 24 – Primes liées à des événements familiaux

Au-delà de 3 mois d'ancienneté, et rétroactivement pour les événements survenus au cours de cette période, les membres du personnel bénéficient de primes calculées sur la base des appointements bruts mensuels (pour les OET/TSM) ou du salaire mensuel de base (pour les cadres) selon les dispositions suivantes :

Mariage, Pacte civil de solidarité (PACS)
A l'occasion de leur mariage civil ou à l'occasion de la conclusion d'un PACS, les salariés bénéficient d'une prime égale à 2 mois.

La prime ne peut être versée qu'une seule fois, qu'il s'agisse d'un mariage ou d'un PACS.
Ainsi, la prime est versée sous réserve de ne pas l'avoir déjà été à l'occasion d'un précédent mariage ou d'un précédent PACS.

Naissance
A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les membres du personnel perçoivent des primes dans les conditions suivantes :
- 1er enfant : 1 mois
- 2ème enfant et 3ème enfant : 1 mois ½ pour chacun,
- 4ème enfant et les suivants : 2 mois pour chacun.

Si les 2 conjoints appartiennent à l'Entreprise, la prime est versée à celui dont les appointements bruts mensuels ou salaire mensuel de base sont les plus élevés.

Les bénéficiaires des dispositions ci-dessus doivent justifier en toute circonstance de la réalité de l'événement générateur du droit.

Décès
En cas de décès d'un salarié, ses ayants droit (selon l'ordre fixé par l'article L. 361-4 du Code de la Sécurité Sociale pour le capital décès) se verront attribuer une indemnité dite de secours immédiat égale à 2 mois d'appointements bruts mensuels (pour les OET et TSM) ou salaire mensuel de base (pour les cadres) du salarié décédé.

Dans le cas d'orphelins de père et de mère, les avantages en question sont doublés et versés aux ascendants du décédé ou à toute autre personne ou institution prenant en charge lesdits orphelins.

La femme du salarié décédé conservera également le droit à la prime de naissance si cette naissance survient dans le délai légal après le décès.

Cette disposition s'applique sans préjudice de celle(s) stipulée(s) par le contrat de prévoyance.

Article 25 – Primes et Indemnités diverses

Les primes et indemnités figurent en annexe 8.
Les modalités de paiement et leur montant sont fixés par décision de la Direction de l'Entreprise.

Titre VIII – DUREE DU TRAVAIL

Article 26 – Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est la durée légale, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles particulières.

Le repos hebdomadaire est accordé à jour fixe (dimanche) pour tous les services autres que ceux dits continus sous réserve des dispositions législatives et réglementaires.

Article 27 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail, sauf dispositions conventionnelles particulières.

Le décompte de ces heures s'effectue dans le cadre de la semaine civile.

Les heures supplémentaires sont soit récupérées, soit payées selon les conditions et modalités prévues par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 28 – Travail un jour férié

Les jours fériés, chômés, payés figurent en annexe 9.

Lorsque le 1er janvier, le 1er mai et le jour de Noël se situent un dimanche, le lundi suivant est chômé et payé.

Les personnes désignées pour travailler un jour férié doivent, sauf cas d'accident ou de besoins imprévisibles, être avisées 48 heures à l'avance et choisies, le cas échéant, à tour de rôle.

Pour chaque heure travaillée un jour férié, le salarié bénéficie d'une majoration spécifique de 100 %.

Article 29 – Travail du dimanche, de nuit ou en astreinte

Les heures de travail effectuées le dimanche, la nuit ou en astreinte bénéficient du régime suivant :

29- 1 -Travail du dimanche

Pour chaque heure travaillée le dimanche, sauf travail en service continu ou horaire particulier défini par accord national, le salarié bénéficie d'une majoration spécifique de 100 % et d'un repos légal payé d'une durée égale à celle du travail effectué.

29- 2 -Travail de nuit

Pour chaque heure travaillée entre 22 heures et 6 heures, sauf travail en service continu ou horaire particulier défini par accord national, le salarié bénéficie d'une majoration spécifique de 100 %.

29- 3 -Travail en astreinte

Pour chaque heure effective travaillée durant l'astreinte, sauf pour celle accomplie un jour férié, un dimanche ou de nuit à laquelle s'applique le repos ou la majoration spécifique déterminés ci-dessus et à l'article 28, le salarié bénéficie d'une majoration spécifique de 50 %.

Toutes ces majorations ainsi que celles relatives au jour férié ne se cumulent pas et incluent les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Ces dernières ainsi que les majorations spécifiques (fériés, dimanches, nuits et astreintes) sont payées. Ce paiement peut être remplacé par accord local, par un repos.

Les modalités d'attribution de l'indemnité afférente à la sujétion d'astreinte sont fixées par une décision de la Direction de l'Entreprise. Le montant de cette indemnité fera l'objet d'une concertation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Titre IX – CONGES

Article 30 – Droit au congé

Le droit au congé de l'ensemble des salariés est fixé à 26 jours ouvrés pour une activité complète dans la période de référence 1er juin – 31 mai.

Chaque semaine de congés comprend 5 jours ouvrés. Il est précisé que ces dispositions sont également applicables dans leur intégralité, aux salariés, notamment ceux des services continus dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail est réalisée sur six jours.

PA NB EG

En cas d'absence pendant la période de référence, sauf périodes d'absence assimilées par la Loi à du travail effectif (notamment : congés de maternité/paternité/adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, congés individuels de formation), le droit à congés est réduit à raison de 2 jours ouvrés par mois (1 jour par quinzaine). Il en est de même en cas de maladie supérieure à 6 mois durant la période de référence, pour les périodes au-delà du 6ème mois.
La personne absente pendant la totalité de la période de référence n'acquiert aucun droit à congé.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'un droit aux congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Conformément à l'article 5-9 de l'accord sur le temps partiel du 17 octobre 2011, afin de respecter le principe fixé à l'alinéa précédent et d'en simplifier la règle de calcul, les congés seront décomptés en jours ouvrés au prorata de leur temps de travail. De ce fait, seuls les jours habituellement travaillés seront imputés sur le nombre de jours de congés payés.

Article 31 – Période de congés

La période légale de prise des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, les salariés qui en feront la demande pourront obtenir que tout ou partie de leur congé annuel leur soit accordé à tout autre moment.

Sous réserve que le salarié prenne au minimum 10 jours ouvrés continus de congés sur le congé principal dans la période légale de prise des congés annuels, il bénéficie de :

⇨1 jour ouvré supplémentaire si le solde de ses congés annuels est compris entre 2 et 4 jours ouvrés,
⇨2 jours ouvrés supplémentaires si le solde de ses congés annuels est au moins égal à 5 jours ouvrés.

Les demandes de congé sont effectuées par les salariés et sont validées par le responsable hiérarchique lors de l'acceptation ou de la modification des dates prévues. Tout refus doit être motivé.

La date de départ en congé des membres du personnel est fixée en accord avec la hiérarchie. En cas de désaccord, la décision est prise par le directeur.

Tout salarié partant en congé à une date postérieure au 10 du mois, a droit à sa demande au paiement anticipé de son salaire afférent à la durée de son congé.

Article 32 – Congés d'ancienneté

Les salariés ont droit à :

- 1 jour ouvré supplémentaire après 20 ans d'ancienneté,
- 2 jours ouvrés supplémentaires après 25 ans d'ancienneté,
- 3 jours ouvrés supplémentaires après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération est celle définie à l'article 6.

Ces jours de congés s'ajoutent à ceux acquis durant la période de référence au cours de laquelle est atteint le seuil d'ancienneté correspondant.

Article 33 – Congés spéciaux

Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : ..... 5 jours ouvrés

Mariage d'un enfant : ..... 2 jours ouvrés

Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : ..... 4 jours ouvrés

Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin ou d'un enfant : .....5 jours ouvrés

Décès du père ou de la mère : ..... 3 jours ouvrés

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents, des beaux-parents et des petits enfants :..... 3 jours ouvrés

Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant :.....2 jours ouvrés

Il est précisé les termes suivants :

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

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

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

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

Article 34 – Absence pour enfant malade

Les membres du personnel, ayant à leur charge au moins un enfant malade âgé de moins de 16 ans, et se trouvant dans l'obligation de rester au foyer pour le soigner, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence payée, ne donnant pas lieu à récupération.

La durée de cette absence doit rester dans des limites raisonnables et correspondre au temps nécessaire pour organiser les soins et la garde.

L'appréciation, dans chaque cas d'espèce, est effectuée par le directeur, qui peut, s'il le juge utile, demander la production d'un certificat médical.

Il reste entendu qu'en cas d'absences répétées excédant au total 5 jours ouvrés dans l'année civile, celles-ci doivent faire l'objet soit d'une imputation sur le congé annuel, soit d'une demande de congé sans solde.

Article 35 – Congé sans solde

A titre exceptionnel, il pourra être accordé aux salariés qui en feront la demande, dans les cas de nécessité ou de force majeure, et pour une durée déterminée ne pouvant dépasser trois mois, un congé sans solde. Ces congés n'interrompent pas le processus d'acquisition de l'ancienneté.

Article 36 – Congé pour convenance personnelle

Il pourra également être accordé des congés dits de convenance personnelle. Leur durée ne pourra en aucun cas dépasser trois ans. Pour leur réintégration, les intéressés devront attendre qu'une vacance se produise dans un poste de leur Niveau de qualification. Pendant ledit congé, les droits à l'avancement sont supprimés. Ces droits ne reprennent effet qu'à la date de réintégration dans la société.

Dans le cas de refus de ces congés par son responsable hiérarchique, ainsi que pour les réintégrations qui n'auraient pu aboutir dans les trois mois suivant la demande, les intéressés ont la possibilité de faire appel auprès de la Direction de l'entreprise qui propose au responsable hiérarchique s'il y lieu, de reconsidérer sa décision.

Le bénéficiaire d'un congé pour convenance personnelle qui occupe pendant son congé un emploi salarié dans une autre entreprise industrielle ou commerciale, perdra tout droit à être réintégré.

Le salarié appelé à une fonction politique, syndicale ou associative sera sur sa demande mis en congé sans solde. Il sera réintégré avec la classification et les avantages qui lui étaient appliqués avant sa mise en congés dès qu'il en formulera la demande.

Il conservera pendant la durée de son congé son droit à l'avancement. L'intéressé reste en outre électeur à toute fonction interne représentative du personnel.

Il est rappelé que des congés pour convenance personnelle peuvent être pris dans le cadre du Compte Epargne Temps, aux conditions spécifiques fixées par celui-ci.

Titre X - MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE – MATERNITE

Article 37 – Maladie, Accident du travail, Maladie professionnelle

37- 1 - Mesures générales

Tout salarié qui interrompt son activité pour cause de maladie devra, dès sa cessation de travail prévenir sa hiérarchie en indiquant le lieu où il est soigné ; il devra en outre, adresser dans les 48 heures à son service Ressources Humaines un certificat médical d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix.

Toute prolongation de l'incapacité de travail devra faire l'objet d'un nouveau certificat médical du médecin traitant, établi et transmis dans les mêmes conditions.

La non-production des certificats médicaux initiaux comme de prolongation, de même que le fait de se livrer à un travail rémunéré, constituent une infraction aux dispositions contractuelles, susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire grave et/ou la perte automatique des prestations prévues au paragraphe 37.3 ci-dessous.

Les salariés malades choisissent librement leur médecin traitant ; néanmoins, ils doivent se prêter au contrôle institué par la société. Ce contrôle pourra, sur demande de l'intéressé, s'effectuer en présence du médecin traitant.

En cas de refus de se soumettre à ce contrôle ou d'absence non justifiée, le paiement du complément de rémunération assuré par la société sera suspendu. La visite du médecin de la société pourra se faire à tout moment de la journée, entre 8 h et 20 h, en dehors des heures d'autorisation d'absence indiquées par la Sécurité Sociale.

L'exercice du contrôle ne peut, en aucun cas, entraver ou retarder l'administration des soins, ni avoir pour effet de substituer à la responsabilité du médecin traitant celle d'autres praticiens.

37- 2 - Prestations en nature

Les membres du personnel bénéficieront des avantages et prestations résultant de l'application de la législation de la Sécurité Sociale.

En outre, les membres du personnel en activité bénéficieront d'un remboursement complémentaire des frais médicaux et pharmaceutiques dans le cadre d'un contrat à adhésion obligatoire, souscrit auprès d'un organisme mutualiste ou d'une société d'assurance.

Les retraités de l'entreprise, ainsi que les veufs ou veuves de pensionné(e)s se verront proposer un contrat adapté auprès du même organisme.

37- 3 - Prestations en espèces

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, les salariés bénéficient du maintien du salaire net sous déduction des indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale :

- ⇨ à 100 % pendant une durée continue ou non de 2 mois pour les salariés dont le temps de présence est inférieur à 1 an,

- ⇨ à 100 % pendant une durée continue ou non de 6 mois et à 50 % pendant les 6 mois suivants, continus ou non, pour les salariés dont le temps de présence est égal ou supérieur à 1 an.

Toute rechute survenant dans le délai de 3 mois après la reprise du travail, sera considérée comme continuation de la maladie précédente. Les prestations ci-dessus sont le cas échéant relayées par les garanties prévues par le régime de prévoyance.

Article 38 – Maladie prolongée et inaptitude physique

Les absences liées à la maladie ou l'accident ne peuvent en elles-mêmes constituer une cause de rupture du contrat de travail. Toutefois, si l'absence du salarié se prolongeant au-delà d'un délai d'un an est préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise, et notamment nécessite son remplacement, la procédure de licenciement pourra être mise en œuvre.

En cas d'inaptitude physique et avant d'envisager le licenciement, l'entreprise mettra tout en œuvre pour rechercher un reclassement dans l'Entreprise ou dans le Groupe.

Les licenciements prononcés dans l'un et l'autre de ces cas donnent lieu au versement de l'indemnité prévue à l'article 10 – alinéa 2.

Article 39 – Absence pendant la grossesse

Les femmes enceintes, à partir du 3ème mois de grossesse peuvent disposer d'une autorisation d'absence rémunérée d'une heure par jour. Ces heures pourront être utilisées par journée ou demi-journée.

En outre, il est rappelé que le conjoint de la future mère, la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires de la période prénatale.

Article 40 – Congé de maternité

En cas de cessation de travail pour cause de maternité, le congé de maternité à salaire intégral est de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après celui-ci, l'intéressée ayant de toute façon droit du fait de son accouchement, à un congé total à salaire intégral de 18 semaines.

En cas de naissance multiple, le congé de maternité est porté à :

- jumeaux : 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après, soit un congé d'une durée totale de 34 semaines,

- triplés ou plus : 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après, soit un congé d'une durée totale de 46 semaines.

Lorsque la salariée assume déjà la charge de 2 enfants au moins, le congé de maternité est porté dans le cas d'une naissance simple à 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 18 semaines après, soit un congé d'une durée totale de 26 semaines.

Article 41 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le père et, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie, dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail, d'un congé de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) devant être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

FA NB EG

Titre XI - SERVICE NATIONAL - PERIODES MILITAIRES

Article 42 – Service national

42- 1 - Service national

Le contrat de travail du salarié ou de l'apprenti appelé à effectuer son service national obligatoire en application du livre II du Code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Dès qu'il connaît la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié doit en informer le Directeur de son établissement.

42- 2 - Appel de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de ses congés annuels.

Article 43 – Périodes militaires

Tout membre du personnel, en application du Code du service national, appelé à effectuer une période d'instruction militaire recevra, pendant cette période et pour un maximum de 5 jours par an, l'intégralité de son salaire et les avantages en nature : le temps ainsi passé en dehors de la société est considéré comme temps de présence pour l'avancement.

Ce maintien est fait sous déduction des indemnités versées par les autorités militaires. Au-delà de ce délai, seules les indemnités versées par les autorités militaires seront perçues par le salarié.

La personne convoquée à ce titre, doit en aviser sans délai le directeur de l'établissement.

Article 44 – Mobilisation

A condition d'avoir un an d'ancienneté reconnue en cas de mobilisation, le contrat de travail du salarié appelé sous les drapeaux, en application du Code du service national, est suspendu.

En cas de décès sous les drapeaux d'une personne appelée pour une période d'instruction militaire, ou pour cause de mobilisation, son conjoint ou, à défaut ses enfants ou parents à charge continueront à percevoir sa rémunération intégrale jusqu'à l'attribution de la pension militaire ou de guerre et au maximum pendant la durée d'un an.

Titre XII - DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 45 – Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre et le respect des lois et règlements en vigueur et des accords spécifiques pouvant être conclus au niveau de la branche professionnelle ou de l'entreprise. Les membres du personnel sont libres d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix et d'exercer des fonctions syndicales.

L'appartenance à une organisation syndicale comme l'exercice d'un mandat syndical ne peut être la source d'aucune discrimination.

Article 46 – Représentation du personnel

L'élection, la durée des fonctions, la cessation et les attributions des Délégués du Personnel, des membres des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise, des membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, sont déterminés par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, notamment l'Accord de Modernisation du Dialogue Social du 31 janvier 2012.

Titre XIII - PROPRIETE INTELLECTUELLE / CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 47 – Inventions brevetables

Les inventions faites par un salarié avec ses propres moyens, hors de son service, lui appartiennent sans réserve et il sera libre de prendre à son nom tout brevet correspondant.

Les inventions faites par un salarié dans le cadre de son activité, en service, appartiennent de droit à l'entreprise qui seule aura le droit de prendre les brevets s'y rapportant, mais le brevet pourra porter le nom de l'inventeur.

Article 48 – Clause de non concurrence

Dès lors qu'elle sera indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, une clause de non concurrence pourra être intégrée au contrat de travail du salarié.

TITRE XIV – REVISION – DENONCIATION

Article 49 – Commission paritaire nationale d'application

Une commission paritaire nationale d'application de l'accord d'entreprise est instituée.

Elle est constituée, d'une part de deux représentants par Organisation Syndicale représentative signataire appartenant à l'entreprise, d'autre part, de représentants de la Direction générale de l'entreprise.

Article 50 – Révision

La commission paritaire nationale d'application se réunit une fois par an pour examiner les dispositions de l'accord d'entreprise et de ses avenants susceptibles d'être révisés et proposer des modifications aux partenaires sociaux.

Article 51 – Dénonciation

Les parties conviennent que :

- La dénonciation totale ou partielle de l'accord ne pourra intervenir qu'après une tentative de révision,

- Chaque article de l'accord d'entreprise est dénonçable avec un préavis de trois mois sans que cette dénonciation n'entraîne pour autant celle de l'ensemble de l'accord.

La dénonciation est faite auprès de chaque Délégué Syndical Central représentant les Organisations Syndicales signataires.

TITRE XV – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 52

Le Code du travail trouve sa pleine application pour toutes les questions non réglées par le présent accord.

Article 53

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er octobre 2018.

Conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur, il sera notifié, après signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du Code du travail, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord donnera lieu à information des salariés.

Article 54

Sont annexées au présent accord :
- annexe 1 : informations fournies pour la tenue des commissions paritaires
- annexe 2 : sanctions disciplinaires
- annexe 3 : classifications des OET et TSM

- annexe 4 : majoration d'ancienneté
- annexe 5 : prime de performance des OET et TSM
- annexe 6 : classification des cadres
- annexe 7 : barème géographique de l'indemnité de logement applicable aux cadres au 1er janvier 2018
- annexe 8 : indemnités et primes diverses
- annexe 9 : jours fériés chômés, payés

Fait en 7 exemplaires

A Paris la Défense, le 3 septembre 2018

Pour la Direction

Laurent-Guillaume GUERRA

Pour les Organisations Syndicales

Pour la C.F.D.T.
Cédric TASSIN

Pour la C.F.E.-C.G.C.
Eric GUILLEMETTE

Pour F.O.
Noui BOURAHLI

Pour la C.G.T.
Wilhem GUETTE
p.o. Pierre AUBERT

ANNEXE 1

INFORMATIONS FOURNIES POUR LA TENUE DES COMMISSIONS PARITAIRES

Pour assurer correctement leur mission les membres des commissions recevront préalablement à la réunion :

- Un graphique de dispersion des salaires par niveau de qualification,

- Le salaire de base minimum, médian et maximum pour chaque niveau de qualification (si le nombre de personnes dans ce niveau est supérieur à 5),

- La liste des salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis plus de 5 ans,

- La masse salariale prise en considération (masse des salaires de base des présents du mois d'octobre de l'année) et l'effectif pris en compte.

Les membres des commissions recevront en cours de réunion les documents nécessaires à l'examen :

- Des propositions de décisions des augmentations individuelles telles que prévues à l'article 18,

- Des vœux formulés par les Organisations Syndicales

Par dérogation au 1°) ci-dessus, les informations fournies à la commission nationale des cadres sont :

- Le nuage des points cadres avec en abscisse l'âge, en ordonnée la R.G.T.F. en différenciant les plages par des couleurs,

- La masse des R.G.T.F. par établissement et/ou direction fonctionnelle du siège avec mention pour chaque sous-total du montant des augmentations proposées.

D'une manière générale, afin d'optimiser le temps des représentants syndicaux, la Direction s'engage à fournir sur support informatique les données définies ci-dessus.

Au plus tard fin février de l'année suivante, la Direction s'engage à fournir une mise à jour de l'ensemble des documents.

ANNEXE 2

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions disciplinaires applicables aux membres du personnel sont les suivantes, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- Mise en garde
- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied limitée à 5 jours ouvrés
- Rétrogradation avec changement de fonction
- Licenciement

ANNEXE 3

CLASSIFICATION DES O.E.T. et T.S.M.

(A titre informatif, se reporter à l'accord du 21 mars 2012 sur le système de classification des salariés non-cadres pour l'intégralité des dispositions)

Annexe 3-A : Synoptique des Classifications des Groupes I à V au 1er janvier 2018

	Clientèle	Réseaux	Traitement	Maintenance/contrôle	Généraliste	Recherche/analyse	Etudes/ingenierie	Supports
MANOEUVRES, ALTERNANTS (Groupe I)	Alternant	Alternant Terrassier	Alternant	Alternant	Alternant	Alternant	Alternant	Alternant Ouvrier d'entretien
OPERATEUR Groupe II								
Il exécute des opérations courantes d'exploitation sur des installations/processus pour permettre leur fonctionnement en continu selon des consignes de son responsable suivant des modes opératoires non complexes dans le respect des règles d'hygiène,de sécurité,de qualité et environnementales tout en utilisant les technologies de son domaines	Agent d'intervention Operateur clients	Opérateur reseaux	Opérateur usine	Opérateur maintenance				Opérateur de saisie Aide comptable Opérateur service généraux
TECHNICIEN Groupe III								
Il intervient sur les installations/processus pour permettre leur fonctionnement en continu suivant les instructions de son responsable selon des modes opératoires complexes, dans le respect des règles d'hygiène,de sécurité,de qualité et environnementales tout en utilisant les technologies de son domaines	Technicien relation clients Technicien gestion clients Technicien intervention clients Technicien client pro Technicien devis-facturation Technicien € retrouvés	Technicien réseaux	Technicien de traitement	Electromécanicien Mécanicien de maintenance Automaticien/informatique industrielle Télécontrôleur Instrumentiste	Technicien de secteur	Technicien laboratoire Technicien relation clientèle labo	Dessinateur Technicien projet/étude	Secrétaire Technicien achats Technicien services généraux Technicien gestion administrative Magasinier Approvisionneur Technicien RH Comptable Technicien informatique Technicien ordonnancement
TECHNICIEN SUPERIEUR/CHEF D'EQUIPE Groupe IV								
Il propose, met en oeuvre et organise les moyens techniques et/ou humains nécessaires au bon fonctionnement des installations/processus en fonctions d'instructions globales dans le respect des obligations contractuelles et conformément aux règles d'hygiène, de sécurité,de qualité et environnementales	Technicien supérieur clients Superviseur relation clients Superviseur gestion clients Chef de groupe intervention clients Chargé de projet clientèle Chef de groupe devis-facturation Technicien supérieur Client pro Technicien supérieur € retrouvés	Conducteur de travaux	Chef de groupe traitement	Technicien supérieur maintenance Chef de groupe maintenance TS Télécontrôle TS automatisme/informatique industrielle Chef de groupe automatisme/informatique industrielle	Chef de secteur	Chef de groupe analyse Technicien supérieur assurance qualité labo	Projeteur Conducteur de travaux Assistant d'ingenieur Chargé de projets Chef de groupe projet /étude	Assistant(e) Administrateur SI (Alfa etc) TS achat Chef de groupe services généraux Chef de groupe approvisionnement/magasin Assistant contrôle de gestion Gestionnaire RH TS comptable Chef de groupe comptable Ordonnanceur Gestionnaire Sinistre/assurance Animateur Q/E TS support informatique Assistant gestion d'actifs
SPECIALISTE TECHNIQUE/RESPONSABLE DE SERVICE Groupe V								
Il initie, propose et met en oeuvre à partir de directives les moyens nécessaires en adéquation avec le cadre économique convenu, pour assurer le gestion des installations/processus en réponse aux besoins actuels et futurs.	Spécialiste technique clients (administrateur central SI,chef de projet etc) Responsable relation clients Responsable gestion clients Responsable € retrouvés Responsable intervention clients Responsable client pro Responsable service devis-facturation	Responsable réseau	Spécialiste traitement Responsable usine	Responsable automatisme/informatique industrielle Responsable maintenance Spécialiste automatisme/informatique industrielle	Responsable de secteur	Responsable relation clients labo	Chef de projets	Responsable plateforme logistique Responsable Logistique région Préventeur Responsable système expert Responsable système de management Responsable MDD et reporting Spécialiste achats Administrateur central SI (SIG etc) Contrôleur de gestion Généraliste RH Spécialiste comptable Responsable ordonnancement Responsable Sinistre /assurance Responsable Q/E Responsable service administratif Correspondant support informatique Responsable support informatique zone Responsable service comptable Attaché(e) de direction

Annexe 3-B : Description du système organisationnel

Les Filières

Ce sont les grands domaines d'activité de l'entreprise. Elles regroupent les domaines d'activités spécifiques aux métiers de l'eau et de l'assainissement, mais aussi les domaines participant à l'activité globale de l'entreprise.

8 filières professionnelles ont été déterminées :

1-Clientèle
2-Réseaux
3-Généraliste
4-Etudes
5-Maintenance Contrôle
6-Recherche Analyses
7-Traitement
8-Support

> **NB : La filière généraliste** correspond aux activités polyvalentes rencontrées notamment dans le cadre des zones rurales (secteurs). Les collaborateurs, dits généralistes, peuvent être issus d'une filière métier spécifique ou avoir une dominante dans leur pratique quotidienne mais la particularité de la filière reste la polyvalence.

Les Emplois Repères

A l'intérieur de chaque filière sont positionnés des Emplois Repères.

Un Emploi Repère est défini par des activités génériques traduites par des missions générales ; à ce titre, plusieurs postes peuvent être regroupés au sein d'un même Emploi Repère générique dès l'instant où le poste correspond principalement à ces missions générales (environ 75%).

Par souci d'éviter une multitude « infinie » de postes rattachés à un Emploi Repère, le nombre de ces postes sera limité à 10 par Emploi Repère. Toutefois, il est convenu que ce nombre pourra être dépassé concernant la filière support.

Les Emplois Repères sont au nombre de 5 :

- Manœuvre/alternant,
- Opérateur,
- Technicien,
- Technicien supérieur/Chef d'équipe,
- Responsable de service/Spécialiste technique.

Ces 5 Emplois Repères donneront lieu à un positionnement identique à l'intérieur des 8 filières.

Rattachement aux Emplois Repères de Branche

Les Emplois Repères sont rattachés aux Emplois Repères de branche conformément aux principes définis par les dispositions de la convention collective nationale des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement :

- l'Emploi Repère **Manœuvre/alternant** est rattaché à l'Emploi Repère de Branche Agent

PA
NB E

- l'Emploi Repère **Opérateur** est rattaché à l'Emploi Repère de Branche Agent
- l'Emploi Repère **Technicien** est rattaché à l'Emploi Repère de Branche Technicien
- l'Emploi Repère **Technicien Supérieur/Chef d'équipe** est rattaché à l'Emploi Repère de Branche Technicien Supérieur Maîtrise
- l'Emploi Repère **Responsable de Service/Spécialiste Technique** est rattaché à l'Emploi Repère de Branche Technicien Supérieur Maîtrise

Rattachement aux Groupes conventionnels

Conformément aux principes définis par les dispositions de la convention collective nationale des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement, il est prévu de rattacher les emplois repères aux Groupes conventionnels comme suit :

Catégorie Professionnelle	Groupe Conventionnel de Branche	Emplois Repères par Niveaux de Qualification
O.E.T	Groupe I	Manœuvres- alternants…
	Groupe II	Opérateur Professionnel
		Opérateur Confirmé
	Groupe III	Technicien Professionnel
		Technicien Confirmé
		Technicien Expert
T.S.M	Groupe IV	Technicien supérieur/Chef d'équipe Professionnel *
		Technicien Supérieur/Chef d'équipe Confirmé
		Technicien Supérieur/Chef d'équipe Expert
	Groupe V	Spécialiste technique/Responsable de service Professionnel
		Spécialiste technique/Responsable de service Confirmé

* Pas de responsabilité d'encadrement à ce niveau (cf. critères classants)

Niveaux de qualification au sein des Emplois Repères

Chaque Emploi Repère tel que défini ci-dessus est constitué de différents niveaux en fonction de l'expérience, des savoirs et des compétences acquis par les collaborateurs.

Trois niveaux sont distingués :

- Niveau 1 = Professionnel
- Niveau 2 = Confirmé
- Niveau 3 = Expert

Selon les Emplois Repères concernés, un, deux ou les trois niveaux permettent de distinguer les étapes d'une évolution professionnelle au sein de cet Emploi Repère.

Définition de trois niveaux de qualification

Niveau Professionnel

Correspond au niveau normal d'exercice d'un emploi où les compétences du collaborateur sont en adéquation avec le requis du poste.

Niveau Confirmé

Ce niveau correspond à un degré de professionnalisme plus important qu'au niveau 1. Le titulaire a acquis une maturité forte lui conférant davantage d'autonomie et parfois des responsabilités plus importantes. L'ancienneté n'est pas le critère pour apprécier ces différences.

Niveau Expert

Il s'agit du collaborateur disposant de compétences supérieures aux attendus du poste occupé. La capacité à transmettre ses connaissances (formation, tutorat...) associée à une expertise reconnue sont des éléments de différenciation du niveau 2 à 3 ; il est le référent du domaine d'activité dans lequel il exerce.

Par ailleurs, les caractéristiques inhérentes à certains postes peuvent amener à reconnaître le niveau Expertise.
Par exemple : la taille du portefeuille d'affaires géré, l'importance de l'équipe managée ou encore l'expertise technique.

Des aptitudes particulières sont souvent mentionnées à ce niveau : capacités d'adaptation, d'innovation, sens du service client, force de proposition pour faire évoluer son domaine de compétences, ...

Ce niveau de notoriété professionnelle est un élément distinctif de compétences autre que l'ancienneté et s'appliquera donc à une population ciblée.

Il est précisé qu'en fonction de l'expérience acquise précédemment, un collaborateur pourra être positionné directement au niveau 2 « Confirmé » voire au niveau 3 « Expertise ».

Postes

Chaque poste, avec ses activités et compétences spécifiques, est rattaché à un Emploi Repère.

Il s'agit du dernier maillon du système de classification permettant de positionner chaque collaborateur en fonction des conditions réelles d'exercice de ses missions.

Le libellé du poste figure sur le bulletin de paie des collaborateurs.

ANNEXE 4

MAJORATION D'ANCIENNETE

Ancienneté	Echelons	Pourcentages
0 à 1	A	0%
2 à 5	B	3%
6 à 8	C	5%
9 à 11	D	6%
12 à 14	E	7%
15 à 16	F	8%
17 à 18	G	9%
19 à 20	H	11%
21 à 22	I	12%
23 à 24	J	13%
25 à 26	K	14%
27 à 28	L	15%
29 à 30	M	16%
31 à 33	N	17%
34 à 36	O	19%
37 à 39	P	21%
40 et +	Q	23%

ANNEXE 5

PRIME DE PERFORMANCE DES O.E.T. et T.S.M.

Les salariés perçoivent chaque année au premier semestre, une prime de Performance au titre de l'exercice précédent.

Elle se compose de :

a) partie fixe (Coef. P)

liée au présentéisme, son montant n'est pas inférieur à 50 % des appointements bruts mensuels du mois de décembre de l'exercice précédent.

Il est fonction du nombre de jours de présence (jours ouvrés) rapporté forfaitairement pour les salariés travaillant à temps plein à 200 jours selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Coef. P x (200 jours – nombre de jours ouvrés d'absence)}}{200}$$

(Coef. P = 0,50 à la date d'entrée en vigueur de l'accord)

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la formule est adaptée à la durée spécifique de leur temps de travail contractuel.

Le coefficient P pourra évoluer en fonction des résultats, sans pouvoir être inférieur à 0,50 ; Les modalités seront fixées par décision de la Direction.

Les absences liées aux congés payés, aux congés pour évènements familiaux, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, R.T.T. de toute nature ou repos compensateur, sont considérées, à l'exclusion de toutes autres, comme temps de travail. Les absences maladie, dans la limite de 5 jours ouvrés seront neutralisées.

La masse qui n'aura pas été répartie individuellement du fait des réductions pour absence, sera redistribuée à l'ensemble des bénéficiaires proportionnellement au montant résultant du calcul précédent.

b) partie variable

Son montant global distribué sera égal à 40 % de l'ensemble des appointements bruts mensuels du mois de décembre de l'exercice précédent des OET et TSM.

Ce montant pourra être révisé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, sans toutefois pouvoir être inférieur au niveau ci-dessus.

ANNEXE 6

CLASSIFICATION DES CADRES

(A titre informatif, se reporter à l'accord du 25 juin 2014 sur le nouveau système de classification des salariés cadres et à son avenant n°1 du 24 novembre 2017 pour l'intégralité des dispositions)

Annexe 6-A : Système de classification

6-A.1 : Terminologie

Filières

Ce sont les grands domaines d'activité de l'entreprise. Elles regroupent les domaines d'activités spécifiques aux métiers de l'eau et de l'assainissement, mais aussi les domaines participant à l'activité globale de l'entreprise.

Groupes

Ce sont les groupes de qualification définis par la branche professionnelle (de I à VIII).

Fonctions types

A l'intérieur de chaque filière sont positionnées des fonctions types qui permettent de repérer au sein d'une filière sous un libellé générique les différents postes se rattachant à celle-ci.

Plages

Elles regroupent et hiérarchisent le positionnement des fonctions types.

Niveaux au sein des plages

Chaque plage (hors cadres dirigeants) est constituée de 3 niveaux.

Trois niveaux sont distingués :

- Professionnel
- Mature
- Référent

Postes

Il s'agit du dernier maillon du système de classification permettant de positionner chaque collaborateur en fonction des conditions réelles d'exercice de ses missions.

6-A.2 : Description du système organisationnel

6-A.2.1 : Les filières et sous filières

L'accord de branche défini 3 filières principales : Exploitation/Technique, Clientèle et support.

10 sous-filières sont répertoriées et rattachées au système conventionnel conformément aux principes définis par les dispositions de la convention collective nationale des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement :

- Clientèle *(Clientèle)*
- Exploitation *(Exploitation/Technique)*
- Technique *(Exploitation/Technique)*
- Commercial *(Support)*
- Communication / Marketing *(Support)*
- Achat *(Support)*
- Administration / Finance / Juridique *(Support)*
- Métiers et Performance *(Support)*
- Santé / Sécurité *(Support)*
- RH *(Support)*
- Système d'information *(Support)*

6-A.2.2 : Les plages, les niveaux et les compétences

Les plages regroupent et hiérarchisent le positionnement des fonctions types. Ainsi, une plage regroupe des fonctions types, qui, indépendamment de la filière ou de la sous-filière concernée, ont le même positionnement dans le système de classification.

Le positionnement des fonctions types dépend de l'évaluation réalisée sur la base de différents critères dont 4 sont utilisés par la branche professionnelle :

- Complexité / technicité
- Autonomie / initiative
- Responsabilité (sur les Hommes et/ou les résultats)
- Connaissances / expériences nécessaires

Les plages sont au nombre de 8 (A, B, C, D, E, F, G et H).

Chaque Plage (hors cadres dirigeants – plages G et H) est constituée de 3 niveaux (Professionnel – Mature – Référent).

La définition générique des trois niveaux de qualification est la suivante :

Niveau Professionnel

Tous les cadres sont classés au minimum au niveau Professionnel.

Niveau Mature

L'exigence est plus forte et le cadre va au-delà de ce qui est couramment demandé dans son poste ; il recherche en permanence, anticipe tout ce qui peut être un plus dans son activité au service de l'entreprise. Il est capable d'impliquer et de stimuler son entourage.

Pour être reconnu au niveau Mature, il est important de répondre aux conditions suivantes :

- 5 ans d'ancienneté sur la même fonction type
- 5 années de performance ≥ 100%

Niveau Référent

C'est un niveau d'excellence et les savoirs des personnes concernées sont généralement appréciés bien au-delà de leur périmètre habituel d'intervention. Ils sont perçus comme des référents, des facilitateurs possédant une vision à long terme.

Ce niveau d'excellence s'appuie sur trois critères :

- critère 1 : Niveau d'excellence et Savoirs/Vision
- critère 2 : Etre reconnu dans son domaine
- critère 3 : Coopération/transmission des savoirs

Du fait des critères, la décision d'un passage en référent doit être appréciée collégialement. Si le hiérarchique propose, le directeur de Région avec le directeur de la filière valide en concertation avec la DRH. Le croisement des regards est essentiel à l'objectivation de la décision.

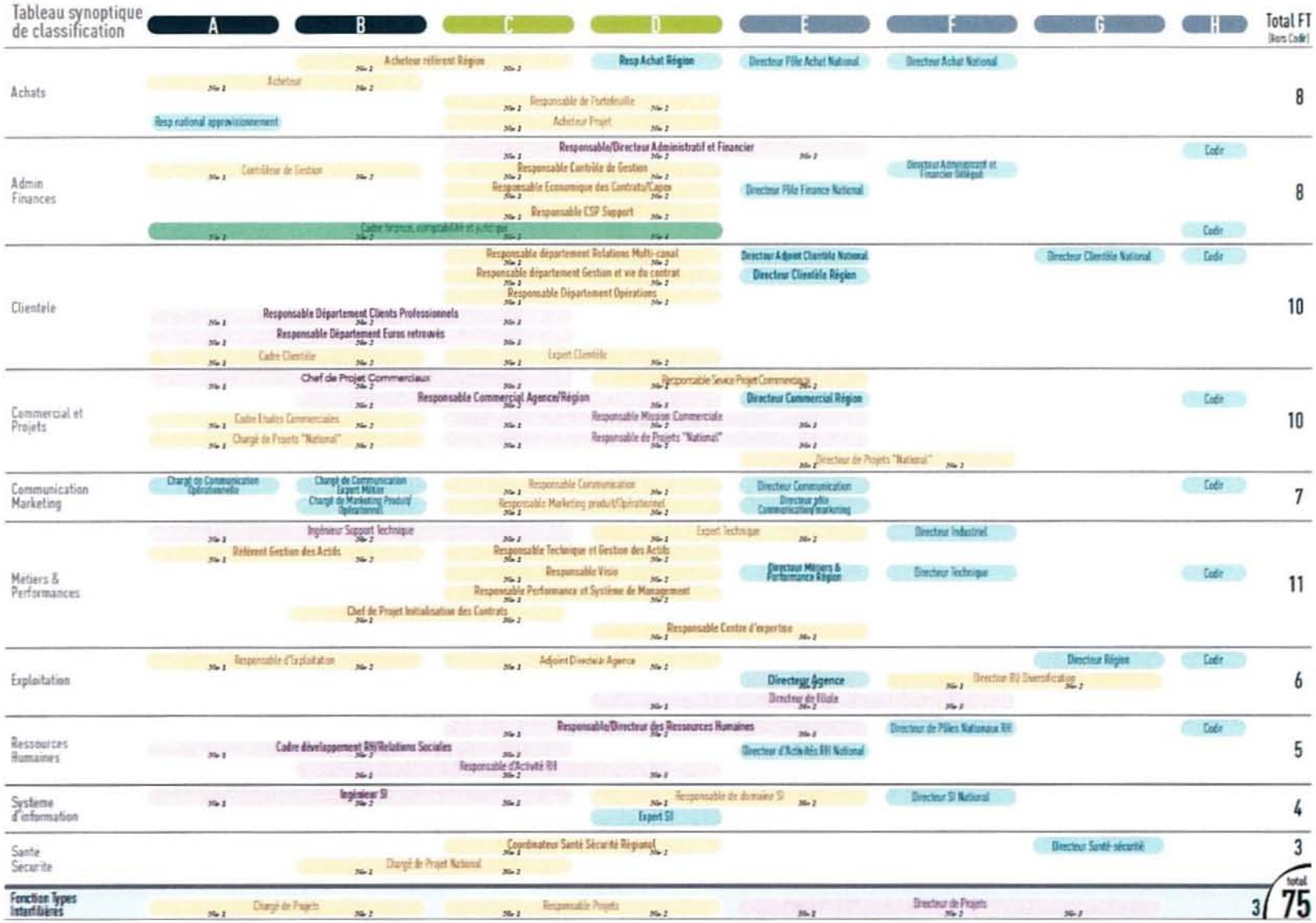
Les plages G et H correspondent à des emplois de cadres dirigeants. A ce titre, elles bénéficieront par exception d'un seul niveau.

Par rapport à la classification de la convention collective nationale de branche, il est prévu de positionner les plages comme il suit :

- Les plages A et B correspondront au groupe VI
- Les plages C et D correspondront au groupe VII
- Les plages E, F, G, H correspondront au groupe VIII

Toutes les fonctions génériques seront rattachées à l'Emploi Repère de Branche Cadre.

Annexe 6-B : Synoptique des Classifications des Cadres au 1er octobre 2017



ANNEXE 7

BAREME GEOGRAPHIQUE DE L'INDEMNITE DE LOGEMENT APPLICABLE AUX CADRES AU 1er JANVIER 2018

ZONE 1 : 0 €

Ain
Allier
Ardèche
Ardennes
Ariège
Aube
Aude
Aveyron
Cantal
Charente
Corrèze
Creuse
Deux-Sèvres
Finistère
Gers
Jura
Landes
Loire
Haute-Loire
Lot
Lot-et-Garonne
Lozère
Maine-et-Loire
Haute-Saône
Mayenne
Meuse
Nièvre
Sarthe
Tarn
Tarn-et-Garonne
Territoire de Belfort
Vendée
Vosges
Yonne

ZONE 2 : 2 839,81 €

Aisne
Alpes de Haute Provence
Bas Rhin (hors Strasbourg)
Charente Maritime
Cher
Corse
Côte-d'Or
Côtes d'Armor
Dordogne
Doubs
Drôme
Eure
Eure-et-Loir
Gard
Haut Rhin (hors Colmar)
Haute-Marne
Haute-Vienne
Hautes-Pyrénées
Hautes-Alpes
Ille-et-Vilaine
Indre
Indre-et-Loire
Isère
Loir et Cher
Marne (hors Reims)
Meurthe et Moselle
Nord (hors Lille)
Morbihan
Moselle
Orne
Pas-de-Calais
Puy-de-Dôme
Saône-et-Loire
Rhône (hors Lyon)
Savoie
Seine Maritime (hors Rouen)
Seine-St-Denis
Somme
Val d'Oise
Vienne

ZONE 3 : 5 679,56 €

Bouches-du-Rhône (hors Aix)
Calvados
Colmar
Gironde
Haute Garonne (hors Toulouse)
Haute-Savoie
Hérault
Lille
Loire-Atlantique
Loiret
Oise
Rouen
Pyrénées Orientales
Strasbourg
Toulouse
Val de Marne
Var
Vaucluse
Pyrénées Atlantiques
Reims

ZONE 4 : 8 778,29 €

Aix-en-Provence
Alpes Maritimes
Essonne
Lyon
Seine-et-Marne

ZONE 5 : 11 706,72 €

Hauts-de-Seine
Ville de Paris
Yvelines

ANNEXE 8

INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES

Celles-ci peuvent être liées :

1° - A des avantages spécifiques à l'entreprise :

- Indemnité d'eau
- Prime de médaille du travail

2° - A la prise en compte de contraintes accessoires à la fonction exercée notamment à des conditions spécifiques de travail :

- Indemnité de caisse ou d'encaissement
- Indemnité de transport de fonds
- Prime de marteau piqueur
- L'astreinte
- Majoration pour service continu
- Prime pour travaux insalubres

3° - Au remboursement de frais réellement engagés :

- Indemnité de déplacement
- Indemnité kilométrique (voiture – cyclomoteur)
- Indemnité de panier
- Prime de transport

A la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise du 22 juin 2000, la prime de salissure a été supprimée et remplacée pour les salariés concernés par la prise en charge du nettoyage des vêtements de travail par l'entreprise.

ANNEXE 9

JOURS FERIES CHOMES, PAYES [7]

1er janvier

Lundi de Pâques

1er mai

8 mai

Jeudi de l'Ascension

Lundi de Pentecôte

14 juillet

15 août

1er novembre

11 novembre

Noël

1 jour de fête locale

[7] Sans préjudice de l'accomplissement de la **journée de solidarité**