

Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Champ d'application.](#)
- [Le contrat de travail.](#)
- [Classification des emplois.](#)
- [La rémunération.](#)
- [La durée et l'organisation du temps de travail.](#)
- [Les congés.](#)
- [Maternité - Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle.](#)
- [Dialogue social.](#)
- [La formation professionnelle et l'apprentissage.](#)
- [La propriété intellectuelle.](#)
- [La commission d'interprétation.](#)
- [La commission de conciliation.](#)
- [La durée de la convention, son renouvellement et sa révision.](#)

[Champ d'application.](#)

Champ d'application.

La présente convention règle en France, y compris les DOM-TOM (1), les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, agents de maîtrise, techniciens, cadres, ingénieurs et assimilés, employés à une des activités de production, de distribution, de traitement d'eau ou de collecte et d'épuration des eaux usées et pluviales.

Le contrat de travail.

2.1. L'engagement

Tout salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective verra sa carrière se dérouler et sa rémunération fixée dans le cadre des règles définies par la présente convention collective ainsi que par les règles de gestion et les accords en vigueur dans son entreprise, ceci dans le plus profond respect de ses opinions, son sexe, sa race, sa religion et son appartenance à une organisation syndicale ou politique.

Classification des emplois.

3.1. Préambule

3.1.1. Objectif.

Par la présente classification, les parties signataires manifestent leur volonté :

- de créer un système de référence à la profession ;

- de renforcer l'identité de l'activité " eau et assainissement " ;

- de mettre en oeuvre un système de classement des emplois permettant à la fois de répondre à l'évolution rapide des techniques, des organisations ou des emplois et d'introduire une relativité des fonctions les unes par rapport aux autres.

La rémunération.

4.1. Principe

La présente convention collective définit un système de classification comportant 8 groupes tels que figurant dans le chapitre III " Classification des emplois " de la présente convention collective ainsi qu'un salaire brut minimum annuel pour chacun de ces groupes tel que figurant dans l'annexe I " Salaires globaux bruts minima annuels ", pour une année complète de travail à temps plein.

La durée et l'organisation du temps de travail.

5.1. La durée du travail

5.1.1. Définition.

La durée conventionnelle de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine sans préjudice des dispositions spécifiques du présent accord, notamment de celles prévues en cas de modulation ou de décompte en jours de la durée du travail.

Les congés.

6.1. Les congés payés

6.1.1. Définition. - Durée.

Tout salarié a droit, dès lors qu'il en remplit les conditions, à un congé annuel payé.

Il est accordé à tous les salariés à temps plein pour 12 mois de travail effectués au cours de la période de référence dans l'entreprise, à défaut de celle du droit commun, un nombre de jours de congés égal à 25 jours ouvrés (1).

Pour les salariés à temps partiel, le principe de calcul au prorata sera mis en oeuvre, dans le respect de l'égalité de traitement des différentes catégories (2).

Maternité - Maladie - Accident du travail - Maladie professionnelle.

7.1. Maternité

7.1.1. Absences pendant la grossesse.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur durée de travail d'une demi-heure par jour ; à compter du sixième mois de grossesse, cette réduction est de 1 heure par jour.

Ces réductions s'entendent sans diminution de rémunération.

Ce temps pourra être pris indifféremment sur le temps de travail ou aux heures d'entrée ou de sortie de l'entreprise.

Dialogue social.

Le dialogue social est au coeur des évolutions des conditions de la vie au travail et de la poursuite de la compétitivité des entreprises.

Convaincus de la nécessité d'une éthique forte, les signataires de la présente convention se reconnaissent mutuellement des droits et des devoirs.

C'est dans ce contexte que la déclaration relative aux engagements (chapitre II, art. 2.1) prend toute sa dimension.

La formation professionnelle et l'apprentissage.

La formation professionnelle est un domaine majeur pour les entreprises et les salariés.

La compétence est un élément clé du développement tant de l'individu que de l'entreprise.

La formation est un élément indispensable pour développer les compétences des salariés afin de garantir la qualité et la continuité du service.

9.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les entreprises relevant de la présente convention reconnaissent la nécessité de :

La propriété intellectuelle.

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective reconnaissent que les résultats de toutes les études, améliorations et inventions auxquelles ils pourraient, individuellement ou collectivement, être amenés à collaborer, ou dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ayant un rapport direct ou indirect avec l'activité de leur entreprise, resteront la propriété exclusive de celle-ci.

La commission d'interprétation.

11.1. Objet

Une commission d'interprétation est instituée. Sa fonction est l'interprétation des présents textes.

11.2. Composition

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

La présidence, limitée à l'année civile, est assurée alternativement par un membre de la délégation des employeurs et un membre des organisations syndicales de salariés.

La commission de conciliation.

12.1. Objet

La commission d'interprétation, dans sa composition fixée à l'article 11-2 ci-dessus, jouera le rôle de commission de conciliation. Les différends relatifs à l'application de la présente convention pourront lui être soumis.

12.2. Mode de règlement des conflits (1)

- les demandes de revendication doivent être déposées par écrit au siège des entreprises qui disposent d'un délai de 8 jours pour y répondre ;

La durée de la convention, son renouvellement et sa révision.

13.1. Durée de la convention, entrée en vigueur

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

13.2. Adhésion à la convention