

# Avenant n° 9 à la Convention Collective Nationale des Entreprises des Services de l'Eau et de l'Assainissement relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Entre :

d'une part, la Fédération Professionnelle des Entreprises de l'Eau, représentée par son Président et ci après désignée par la « FP2E »,

et,

d'autre part, les organisations syndicales :

Organisations syndicales	Représentants
CFE-CGC	
CGT-FO	
CFDT-INTERCO	

**IL A ETE CONVENU :**

## **Préambule**

---

La Fédération Professionnelle des Entreprises de l'eau, la FP2E, et les Organisations Syndicales ont décidé de compléter le dispositif relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la GPEC, tel que prévu par l'article L.2241-4 du Code du travail.

Les deux parties conviennent d'engager des négociations et de mettre en œuvre tous les moyens afin d'aboutir dans les six mois à la signature d'un accord GPEC de référence applicable à la Convention Collective Nationale de Branche.

Cet accord GPEC de référence définira les dispositifs généraux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par des dispositions conventionnelles définissant les engagements de la FP2E et les principes généraux de leur mise en œuvre au sein des entreprises de la branche.

Le présent avenant constitue une première étape dans la mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de la Convention Collective Nationale des Entreprises des services d'eau et

d'assainissement du 12 avril 2000 qui s'intégrera dans l'accord GPEC de référence précité.

Cet accord traite tout particulièrement des thèmes :

- spécifiques aux séniors, d'une part ;
- spécifiques aux inaptitudes au poste de travail, d'autre part.

## **Article 2 -Dispositions spécifiques**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concernant différents thèmes, il a été convenu, au fur et à mesure de l'aboutissement des travaux entre les partenaires sociaux sur ces thèmes, de compléter l'accord GPEC de la Convention Collective Nationale des Entreprises des services d'eau et d'assainissement.

Les thèmes de cet accord sont les suivants :

- les dispositions à l'attention des séniors avec cinq sous-thèmes : l'entretien de seconde partie de carrière, la formation, le tutorat, le temps partiel, la préparation à la retraite ;
- la prévention et la gestion des inaptitudes au poste de travail.

## **Article 1 - Dispositions spécifiques à l'attention des séniors**

---

### **1.1 L'entretien de seconde partie de carrière**

Les entreprises de la Branche s'engageront dans les 12 mois avec les Organisations syndicales à mettre en œuvre les entretiens de deuxième partie de carrière :

Les points suivants seront abordés :

- Valorisation des compétences des salariés par un bilan de compétence (avec son accord) par utilisation du DIF avant entretien,
- Souhaits d'employabilité du salarié sur les postes, les besoins de formation, sur les possibilités d'aménagement de poste ou de durée du travail
- Réflexion de l'entreprise sur les postes, les actions de formation pour ces salariés, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise

- Formalisation écrite de l'employeur en réponse aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien un mois après celui-ci
- Si le salarié le souhaite, information sur les dispositifs relatifs à la retraite

Une attention particulière sera apportée afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière.

Les institutions représentatives du personnel seront informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Un bilan de ces entretiens au niveau de la branche sera effectué chaque année pour déterminer les évolutions éventuelles de la mise en œuvre de cet accord.

## **1.2 La formation**

Les entreprises de la branche se doteront des moyens favorisant le maintien dans l'emploi des séniors.

Pour cela, la gestion des ressources humaines doit être effective tout au long de la vie professionnelle et permettre d'améliorer la sécurisation des parcours.

Pour répondre à ces exigences, les entreprises de la branche sont invitées à recueillir toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences des séniors.

Ces informations seront notamment collectées à l'occasion de l'entretien dit de seconde partie de carrière.

A partir de l'ensemble des informations recueillies et des besoins en compétence des entreprises, les entreprises de la branche mettront en œuvre à destination des séniors des dispositifs de formation adaptés tant pour une sécurisation professionnelle dans leur emploi que pour la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi, tels la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les périodes de professionnalisation.

En ce qui concerne la VAE, les entreprises de la branche sont appelées à assurer une information individuelle auprès de chacun des séniors sur ce dispositif par la remise d'un support ou, à défaut, par une information lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

Un bilan de la mise en œuvre de la VAE et des périodes de professionnalisation à destination des séniors dans les entreprises de la branche sera réalisé dans les 2 ans de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

## **1.3 Le tutorat**

La transmission des savoirs et des savoir-faire est une exigence pour les entreprises ; l'expérience et les compétences des salariés sont bien sûr les conditions nécessaires pour permettre cette transmission des savoirs.

Les entreprises de la branche sont invitées à développer la pratique du tutorat dans l'entreprise dans les conditions prévues par l'article 9 de l'accord de branche du 14 janvier 2005 sur la formation professionnelle.

Le tutorat peut s'exercer à tout moment dans la vie professionnelle. Il peut cependant trouver un développement plus soutenu chez les seniors.

Dans l'hypothèse où une formation préalable du tuteur s'avère nécessaire pour l'exercice du tutorat, celle-ci sera organisée par l'entreprise.

#### **1.4 Le temps partiel**

Compte tenu de leurs contraintes d'organisation et afin de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail, l'évolution des capacités de chaque salarié, et les souhaits individuels d'aménagement du temps de travail, les entreprises de la branche s'engagent à rechercher les adaptations de leur organisation qui permettront la mise en œuvre de dispositifs de temps partiel de fin de carrière à durée du travail fixe et / ou évolutive.

Les entreprises s'engagent à proposer des dispositifs permettant de maintenir à un niveau temps complet, les cotisations retraite (retraite de base et retraites complémentaires ARRCO et AGIRC) de leurs salariés seniors passant en temps partiel.

Ces dispositifs préciseront :

- les conditions d'âge
- les conditions de passage en temps partiel
- les modalités de paiement du différentiel de cotisations salariales

Conformément à la réglementation, la mise en place effective du dispositif s'accompagnera de l'accord formel de chaque salarié senior concerné.

#### **1.5 La préparation à la retraite**

Au-delà des recommandations formulées par la branche professionnelle aux entreprises dans le cadre de la gestion de l'emploi des seniors, il est également nécessaire d'inciter les salariés à préparer leur retraite.

A ce titre, les entreprises accompagneront les salariés qui le souhaitent, en mettant en œuvre une ou plusieurs des actions suivantes :

- orientation et aide lors de la constitution du dossier retraite, notamment par mise en relation avec les organismes compétents selon la situation,
- proposition de formations de préparation à la retraite, formation pouvant s'intégrer dans le dispositif du DIF,
- information sur les dispositions relatives aux comptes épargne temps et des conditions de départ en retraite
- information sur les possibilités de rachats de trimestres de cotisations et, le cas échéant, sur les dispositifs d'aide existants dans l'entreprise.
- information sur les évolutions réglementaires majeures.

### **Article 3 - Dispositions spécifiques relatives à la prévention et la gestion des inaptitudes au poste de travail**

---

Les partenaires sociaux ont identifiés deux axes concernant l'inaptitude au poste de travail :

- prévenir les inaptitudes
- gérer les inaptitudes.

Pour prévenir les inaptitudes, au-delà des dispositifs prévus dans les documents uniques d'analyse des risques et des démarches d'amélioration des conditions de travail, les entreprises porteront une attention particulière aux postes de travail pour lesquels certains indicateurs : fréquence des accidents de travail, des arrêts de travail, absentéisme,... font apparaître des risques d'inaptitude supérieurs à ceux constatés dans d'autres filières métiers telles qu'identifiées dans la classification de la branche.

Pour gérer les inaptitudes, les entreprises mettent en œuvre les suivis personnalisés de l'état de santé de leurs salariés afin d'anticiper les problématiques de maintien dans l'emploi pour raison de santé

Ces dispositifs intégreront notamment :

- le soutien et l'encouragement à la réorientation professionnelle,
- la formation afin de favoriser des déroulements de carrière sur plusieurs métiers,
- les aménagements de postes pour privilégier le maintien dans leur emploi de salariés exposés, à défaut, à une inaptitude,
- la priorité d'accès à certains postes pour des repositionnements de salariés inaptes.

## Article 4 - Prise d'effet

---

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au Ministre chargé du Travail au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 novembre 2008μ

<b>Pour la FP2E</b>	<b>Pour CFE-CGC</b>
<b>Pour CGT-FO</b>	<b>Pour CFDT-INTERCO</b>