

Convention collective régionale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 7 septembre 2015

Champ d'application

Article 1^{er}

La présente Convention et ses annexes régissent, sur l'ensemble du Département Région d'Outre-Mer de Mayotte, 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.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité réelle exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code APE (anciennement NAF) attribué par l'INSEE ne constitue qu'une simple présomption.

Activités visées :

Sont visés toutes entreprises ou tous établissements qui effectuent, à titre principal, dans le cadre d'un contrat d'exploitation (délégation ou marché), tout ou partie des opérations de captage, de production, de traitement et de distribution de l'eau potable, industrielle et pour l'irrigation ainsi que la gestion, l'exploitation et l'entretien des ouvrages et installations nécessaires à ces activités, et à titre accessoire leur conception, leur réalisation et leur renouvellement.

La plupart de ces entreprises sont aujourd'hui classées au code 3600Z captage, traitement et distribution d'eau.

Sont aussi visés toutes entreprises ou tous établissements qui effectuent à titre principal, dans le cadre d'un contrat d'exploitation (délégation ou marché), tout ou partie des opérations de collecte, d'évacuation et d'épuration des eaux usées et pluviales ainsi que la gestion, l'exploitation et l'entretien des ouvrages et installations nécessaires aux activités d'assainissement collectif ou individuel, et à titre accessoire leur conception, leur réalisation et leur renouvellement.

La plupart de ces entreprises sont aujourd'hui classées au code 3700Z Assainissement, collecte et traitement des eaux usées, ou au code 3600Z si ces entreprises effectuent également les activités visées plus haut.

B-2

TK

MD

1

SS

Le contrat de travail

Article 2

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.

Dans le cadre de leur politique d'emploi des jeunes, les entreprises veilleront à prendre en compte dans leurs recrutements les niveaux de formation initiale ou de diplôme précisés dans la grille de classification figurant en annexe.

2.2. Le contrat de travail

2.2.1. Contrat de travail.

Tout salarié recevra, au plus tard le jour de son embauche, son contrat écrit.

Conformément au du Code du travail de Mayotte, l'information portera notamment sur :

- la raison sociale de l'employeur ;
- la nature du contrat ;
- la désignation de l'emploi et sa position dans la classification de la convention collective et, le cas échéant, dans l'accord d'entreprise existant ;
- la date de début de contrat ;
- le lieu d'affectation et les éventuelles conditions de mobilité ;
- la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que leur périodicité ;
- la durée et les modalités d'organisation particulières du travail ;

Le contrat de travail fera en outre mention :

- de la présente convention collective;
- du fait que le salarié devra obligatoirement se soumettre à une visite médicale d'aptitude au poste proposé au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue de cette visite médicale d'embauche effectuée par la médecine du travail.
- De toute particularité éventuelle à la fonction, notamment l'astreinte.

S.B

B.O

76

110

2.2.2. Contrat de travail à temps partiel

Dans ce cas précis, le contrat de travail comportera en outre,

- la durée hebdomadaire ;
- la répartition de la durée du travail sur la journée, sur la semaine ou sur le mois ;
- le cas échéant, la répartition de cette durée de travail sur l'année.

2.2.3. Contrat de travail à durée déterminée.

Dans les conditions fixées aux articles du Code du travail de Mayotte, le contrat de travail à durée déterminée devra comporter, en outre, les mentions suivantes :

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

2.2.4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Outre les dispositions prévues ci-après au chapitre 4.4 de la présente convention collective relative aux rémunérations, les entreprises prendront toutes les mesures nécessaires afin de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière notamment d'accès à l'emploi, d'accès aux différents dispositifs de formation, de conditions de travail, de promotion professionnelle.

2.2.5. Accès à l'emploi des personnels handicapés.

Sous réserve de l'avis d'aptitude au poste de travail du médecin du travail, les entreprises veilleront à assurer l'accès des personnels handicapés à l'emploi conformément à la législation en vigueur.

2.2.6. Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers.

Les entreprises veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

BO

BB

BB

SB

2.3. La période d'essai

2.3.1. Période d'essai.

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

Celle-ci est éventuellement renouvelable une fois, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au maximum égale à la durée initiale.

Ce renouvellement suppose un accord exprès des deux parties, intervenu avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de l'essai est fonction du type de contrat et du niveau de classification à l'embauche du salarié.

Lorsque le salarié est embauché en contrat à durée déterminée, hors son renouvellement éventuel, la durée de l'essai est la suivante, peu important la classification du salarié :

- Si le CDD est conclu pour une durée inférieure à 6 mois : 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines
- Si le CDD est conclu pour une durée supérieure ou égale à 6 mois : 1 mois

Lorsque le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée, hors son renouvellement éventuel, la durée de l'essai est la suivante :

- Groupes I, II et III : 1 mois
- Groupes IV et V : 2 mois
- Groupes VI, VII et VIII : 3 mois

Les mentions de la période d'essai, de sa durée et de son renouvellement sont indiquées sur le contrat de travail.

Le décompte de la période d'essai se fait de date à date si celle-ci est exprimée en semaines ou en mois et en jours calendaires si elle est exprimée en jours.

2.3.2. Délai de prévenance

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

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

- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mois : aucun préavis ;
- si l'ancienneté de service du salarié est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de 1 semaine ;
- si l'ancienneté de service du salarié est supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines ;

SJS

B-D

4
B

B

- si l'ancienneté de service du salarié est supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 6 mois : préavis de 1 mois.

Afin de prévenir toute contestation, la partie qui prend l'initiative de rompre le fait savoir à l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

Le préavis prend effet, pour la durée indiquée, le lendemain de la notification de cet écrit.

Le décompte de ce délai de prévenance se fait de date à date si celui-ci est exprimé en semaines ou en mois et en jours calendaires s'il est exprimé en jours.

2.4. Rupture du contrat de travail après la période d'essai

2 4.1. La démission.

2.4.1.1. Forme du préavis.

Afin de prévenir toute contestation, le salarié démissionnaire notifie sa décision à l'employeur au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

2.4.1.2. Durée du préavis.

Jusqu'à 2 ans d'ancienneté de service dans l'entreprise, les durées de préavis sont identiques pour tous les collaborateurs, peu important leur niveau de classification, soit : 1 mois.

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

- Groupes I, II, III, IV et V : 2 mois
- Groupes VI, VII et VIII : 3 mois

2 4.2. Le licenciement.

2.4 2.1 Durée de préavis.

Sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, les durées de préavis sont exposées ci-après.

Si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est inférieure ou égale à 2 ans : 1 mois de préavis.

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

- Groupes I, II, III, IV et V : 2 mois
- Groupes VI, VII et VIII : 3 mois

B-C

TG

MD

SB

En toute hypothèse, le licenciement est notifié, par l'employeur, au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

2.4.2.2. Heures pour recherche d'emploi au-delà de la période d'essai.

Au-delà de la période d'essai, le salarié licencié bénéficie de 2 heures de recherche d'emploi par jour de travail restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis; l'utilisation de ces heures ne peut donner lieu à diminution de rémunération.

Les journées d'absence seront fixées conjointement entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre les parties, l'employeur seul déterminera les dates concernées.

Pendant ces absences, la rémunération est maintenue et aucune indemnité ne sera due si ces journées d'absence ne sont pas utilisées.

2.4.3. La retraite.

2.4.3.1. Départ à la retraite.

Dans cette hypothèse, c'est le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à pension de vieillesse.

La forme de la notification et la durée du préavis sont identiques à celles valant pour la démission.

2.4.3.2. Mise à la retraite.

Dans cette hypothèse, c'est l'employeur qui peut être à l'initiative de la fin du contrat de travail du salarié remplissant les conditions pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

La forme de la notification et la durée du préavis sont identiques à celles valant pour le licenciement.

2.4.4. Les indemnités.

2.4.4.1. Indemnité de licenciement.

Les salariés licenciés comptant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise ont droit sauf en cas de faute grave ou lourde à une indemnité égale :

- entre 2 et 5 ans inclus, 2/10^e de mois par année de présence depuis l'embauche,
- entre 6 et 10 ans inclus, à 3/10^e de mois par année de présence comprise dans cette tranche,
- à partir de 11 ans, à 5/10^e de mois par année de présence comprise dans cette tranche.

Le montant de cette indemnité est majoré de 10 % pour les salariés de 55 ans et plus.

Dans tous les cas, le montant de l'indemnité est plafonné à 12 mois.

S B

B-D

FL

M

Pour le calcul de la présente indemnité, le salaire mensuel moyen s'entend comme la moyenne des salaires bruts soumis à cotisation sociale (sans tenir compte du plafond) pendant les 12 mois civils précédant la date de rupture effective du contrat de travail (date de fin de préavis).

L'ancienneté se calcule du jour de la prise effective du travail au jour de la rupture effective du contrat de travail (date de fin de préavis).

L'indemnité de licenciement se calcule en tenant compte des fractions d'années arrondies au nombre de mois immédiatement supérieur.

En cas de transfert d'entreprise réalisé selon les modalités indiquées au point 2.5, l'ancienneté acquise dans l'entreprise cédée ou reprise se cumule avec l'ancienneté acquise dans la nouvelle entreprise pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2.4.4.2. Indemnité de mise à la retraite.

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient d'une indemnité égale à 1/10^e de mois de salaire par année de présence augmenté d'1/15^e de mois de salaire par année de présence au-delà de 10 ans,

2.4.4.3. Indemnité de départ à la retraite.

Les salariés partant volontairement à la retraite bénéficient d'une indemnité égale à :

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La définition du salaire mensuel et de l'ancienneté sont celles retenues à l'article 2.4.4.1 de la présente convention collective, relatif au calcul de l'indemnité de licenciement.

2.5. Transfert du contrat de travail.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention peuvent être confrontées à des cessations ou à des transferts de leurs contrats alors même qu'elles y ont affecté un certain nombre de salariés

Pour l'application des dispositions suivantes de l'article 2.5, sont visés les contrats d'exploitation (délégations ou marchés) de services publics d'eau et d'assainissement ainsi que les prestations de service globales dont la durée totale (renouvellement compris) est supérieure à 2 ans, intervenant dans ces mêmes domaines.

2.5.1. Lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-24, alinéa 2, du Code du travail de Mayotte sont réunies, le transfert de personnel est opposable à tous, employeurs et salariés.

B-C

TG

W

7

SB

2.5.2. Lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-24, alinéa 2 du code du travail ne sont pas réunies ou en cas de désaccord sur son applicabilité entre les employeurs concernés, et afin d'assurer au mieux la continuité des emplois des salariés affectés à l'exploitation de ces services publics, les dispositions suivantes garantissant un transfert conventionnel des collaborateurs seront appliquées :

- le nombre de salariés automatiquement transférés dans la nouvelle entité en charge du service sera égal à l'effectif équivalent temps plein des salariés qui répondent aux trois critères cumulatifs suivants :
 - salariés en CDI ou en CDD (y compris les salariés dont le contrat est suspendu à la date du transfert) dont l'important est leur classification ;
 - salariés affectés à l'exploitation et à la clientèle, à l'exclusion de ceux qui appartiennent à des services supports qui travaillent sur plusieurs contrats ;
 - salariés affectés au contrat depuis au moins 6 mois ;
- les salariés automatiquement transférés seront ceux répondant aux trois critères cumulatifs définis ci-dessus, pris par ordre décroissant de leur temps de travail affecté à ce contrat, à concurrence du nombre défini ci-dessus.

Les autres salariés en CDI ou en CDD (y compris les salariés dont le contrat est suspendu à la date du transfert) affectés pour plus de la moitié de leur temps à ce contrat depuis au moins 6 mois seront également automatiquement transférés dans la limite d'un nombre correspondant à l'effectif équivalent temps plein de ces salariés.

Préalablement au transfert, l'employeur sortant organise l'affectation des salariés qui ne sont pas concernés par le présent paragraphe.

L'employeur sortant mettra à disposition de l'employeur entrant les justificatifs nécessaires à la détermination du nombre de salariés automatiquement transférés et des salariés concernés.

Les salariés bénéficiant d'une protection légale (salariés protégés) se verront appliquer ces dispositions comme l'ensemble du personnel, sous réserve des dispositions légales spécifiques les concernant.

2.5.3. Dans l'un et l'autre cas visés aux paragraphes 2.5.1 et 2.5.2, l'employeur sortant :

- établit la liste des salariés remplissant les conditions fixées ci-dessus ;
- informe la représentation du personnel concernée de la perte de ce contrat et de ses conséquences en termes d'emploi, notamment de la position de chaque salarié ainsi que de l'effectif équivalent à temps plein correspondant à ce contrat. L'employeur sortant communique également à ses représentants du personnel les coordonnées de l'entreprise entrante ainsi que la date de transfert du marché ;
- informe individuellement les salariés concernés de la perte du marché et des conditions du transfert ;

S B

B. D

8

8

M

- communique cette liste à son successeur, accompagnée de la copie de chacun des contrats de travail concernés, des bulletins de paie des 12 derniers mois, du document récapitulant l'ensemble des formations reçues par chaque salarié au sein de l'entreprise et de la fiche médicale d'aptitude des salariés concernés ;
- verse à ces salariés les salaires prévus et les indemnités qui leur sont dues au jour du transfert, y compris l'indemnité compensatrice des droits à congés payés acquis à la date du transfert.

L'employeur entrant, quant à lui :

- reprend les contrats de travail et informe les salariés figurant sur la liste établie par l'employeur sortant dans les conditions fixées ci-dessus ;
- confirme par écrit à chaque salarié concerné les éléments essentiels du contrat de travail, sans en modifier la nature juridique (CDI, CDD), et notamment le maintien de son salaire brut annuel, son ancienneté, sa qualification, sa position au sein de la grille de classification de la présente convention et de celle de l'entreprise d'accueil ;
- informe la représentation du personnel concernée de l'obtention de ce contrat et de ses conséquences en termes d'emploi.

2.5.4. Lorsque le transfert s'effectue en application de l'alinéa 2.5.2 de cette convention, le salarié concerné est avisé par l'employeur entrant qu'il dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour l'accepter ou le refuser.

Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail ou l'absence de réponse, dans le délai prescrit, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement par l'employeur sortant, à qui il revient de mettre en œuvre la procédure.

2.5.5. Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel devront bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail.

Les conditions d'ancienneté requises en matière de représentation du personnel ou de représentation syndicale s'apprécient telles que définies par les dispositions du code du travail en vigueur.

Les modalités de transfert des mandats sont celles résultant de l'application de la réglementation en vigueur, à savoir :

- Si le salarié est titulaire d'un mandat attaché au site, après autorisation de son transfert demandé par l'entreprise sortante à l'administration compétente, le salarié conserve son mandat jusqu'à son terme
- Si le salarié est titulaire d'un mandat plus large que celui du site faisant l'objet d'un transfert, l'autorisation de transfert est demandée par l'entreprise sortante à l'administration compétente. Dans l'hypothèse où l'autorisation de transfert est accordée, le salarié perd son mandat et conserve la protection légale attachée à son mandat.

B. O

76

187

S B

Classification des emplois

Article 3

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 œuvre 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.

3. 1 .2. Principes fondamentaux.

- a) Prise en compte par le système, de manière continue, de l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- b) Mise en place de références communes pour le personnel technique, administratif, commercial, etc.
- c) Examen portant sur des caractéristiques générales de l'emploi occupé qui retient l'ensemble des critères suivants, dont la signification est précisée dans le guide méthodologique :
 - complexité/technicité ;
 - autonomie/initiative ;
 - responsabilité (sur les hommes et les résultats) ;
 - connaissances/expérience nécessaire.

Par ailleurs, une rémunération conventionnelle minimale est fixée pour chacun des 8 classifications mis en œuvre.

SB

B.O

SB

SB

3.2. Mise en œuvre

3.2.1. Principes de mise en œuvre.

La classification est mise en œuvre dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective de la façon suivante :

Pour les entreprises ne possédant pas de système de classification propre :

Celles-ci doivent rattacher chaque emploi existant à un des 8 groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.

Pour les entreprises possédant un système de classification propre :

Celles-ci doivent établir, dans un délai de 12 mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des passerelles entre les libellés d'emplois déterminés par leur classification et les 8 groupes.

Dans ce cas, chaque salarié de l'entreprise, tout en conservant son libellé et son niveau d'emploi, devra être en plus positionné dans un des 8 groupes tels que définis aux articles 3.3.1 à 3.3.8.

Le classement figure sur le bulletin de salaire, à côté des références à la classification propre de l'entreprise.

Entreprises souhaitant organiser ou réorganiser leur système de classification :

Elles le feront sur la base de la présente convention.

Dans ces deux cas, c'est-à-dire pour les entreprises possédant un système de classification propre et celles souhaitant organiser ou réorganiser leur système de classification, l'employeur devra informer et consulter ses représentants du personnel, notamment sur :

- la méthodologie d'inventaire des postes de travail et leur regroupement par fonctions identifiables ;
- les libellés de fonctions ;
- la communication destinée à présenter ce nouveau système de classification aux salariés avec l'explication de leur rattachement aux nouveaux groupes.

En tout état de cause :

- le classement dans une des 8 catégories ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé ;

B. D

TG

AD

11

S.B

- chaque salarié reçoit notification de son classement au sein de la classification mise en œuvre.
Le cas échéant, il peut solliciter toute explication auprès de sa hiérarchie sur sa position dans la classification.

3.2.2. Rôle des instances de représentation du personnel.

Dans tous les cas, les principes généraux de la nouvelle classification font l'objet, au sein de chaque entreprise, d'une information-consultation préalable à leur application lors d'une réunion du comité d'entreprise (ou des DP en l'absence de CE).

3.3. Définition des groupes de qualification des emplois

Préambule :

La prévention et la sécurité doivent être intégrées en amont des processus métiers.

Chaque groupe d'emploi intègre donc cette donnée, amenant le salarié à respecter, promouvoir et/ou initier la sécurité par des actions spécifiques selon les niveaux hiérarchiques et les responsabilités qu'il exerce.

3.3.1. Groupe I.

Ce sont des emplois correspondant à des activités simples et répétitives.

Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision.

Le salarié est normalement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus.

Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire professionnel particulier. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 6 de l'éducation nationale (voir annexe III).

3.3.2. Groupe II.

Ce sont des emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel plus qualifié.

Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.

Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats.

Les connaissances nécessaires sont celles acquises au cours du cycle primaire d'éducation, complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.

3.3.3. Groupe III

Ce sont des emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.

Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus.

Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape de son supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celles d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.

3.3.4. Groupe IV.

Ce sont des emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions.

Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié.

Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus.

La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complète, sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.

3.3.5. Groupe V.

Ce sont des emplois correspondant à la réalisation et/ou à la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail

Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Eventuellement, il encadre des salariés des groupes I à IV.

B. 0

Tf

13

S. B.

Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires sont multiples, associant notions techniques et économiques à une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.

3.3.6. Groupe VI

Ce sont les emplois correspondant à la direction et à la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de responsables de groupes précédents.

Agissant en complète autonomie, le titulaire est notamment chargé de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- organiser l'activité et donner, si nécessaire, délégation de pouvoir prendre certaines initiatives ou décisions ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux objectifs techniques ou économiques, prendre, le cas échéant, les dispositions correctrices nécessaires ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant, participer à leur application ;
- s'assurer de la circulation des informations.

Le titulaire est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.

Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, sont au moins celles déterminées aux niveaux 3 ou 2 de l'éducation nationale complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celles du personnel encadré.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet, ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante sont classées par assimilation dans ce groupe.

Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.

3.3.7. Groupe VII.

Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les politiques et objectifs généraux de l'activité de leur spécialité ou du secteur de l'entreprise auquel elles appartiennent.

Les fonctions englobent l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI.

Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et des méthodes à mettre en œuvre.

Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes qu'il a la charge de former, d'informer et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise.

Les connaissances à mettre en œuvre sont au minimum celles déterminées au niveau I de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

- diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat ;
- diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et instituts d'études politiques ;
- 3e cycle des universités ;
- doctorat d'Etat ou équivalent.

Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.

Le titulaire a l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques requises par l'emploi, avec l'aide de l'entreprise.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécialisation, sont classées par assimilation dans ce groupe.

3.3.8. Groupe VIII.

Les fonctions de ce groupe correspondent à l'entière responsabilité du bon fonctionnement :

- soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou interconnexions avec les autres départements de celui-ci) ;
- soit de plusieurs départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

B.2

TR

18

15

S.B

Les fonctions sont autonomes. Leurs titulaires sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.

Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour le groupe précédent complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée.

Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.

3.4. Éléments caractérisant la notion de cadre

Sont positionnés dans la catégorie cadres, au sens de la présente convention collective, les salariés satisfaisant effectivement et régulièrement aux critères cumulatifs suivants :

- Justifient d'un niveau élevé de formation, de compétence ou d'expertise reconnu par la détention d'un ou de plusieurs diplômes correspondant aux niveaux 1 ou 2 de l'éducation nationale, ou résultant de connaissances générales affirmées et d'une expérience professionnelle probante complétée en tant que de besoin par la formation professionnelle continue.
- Prennent des initiatives, de façon autonome et responsable, en vue de mettre en œuvre la politique et les objectifs de l'entreprise et/ou de l'établissement, participent à la conception de cette politique et à la définition des moyens à réunir et des méthodes à employer pour la réalisation et la réussite de cette politique, en fonction du niveau des responsabilités confiées.
- Exercent une autorité de compétence et/ou un commandement sur un nombre variable de collaborateurs appartenant à des groupes moins élevés. Le cas échéant, sont capables de définir des orientations et de coordonner le travail d'équipe, aptes à animer et à motiver cette dernière.

Les salariés qui répondent à ces critères évoluent principalement au sein des groupes VI à VIII de la présente convention collective.

B-0

15

10

S B

La rémunération

Article 4

Article 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 déterminé en fonction d'un taux horaire, propre à chacun de ces groupes.

Le taux horaire est exprimé en brut et permet de déterminer le salaire de base minimum applicable pour chaque groupe défini par la convention collective.

A ce salaire, il conviendra nécessairement d'ajouter les différents éléments de rémunération prévus par la présente convention collective et éventuels accords collectifs conclus au sein de chaque entreprise. Pour l'ensemble des collaborateurs, ces différents éléments incluent notamment le treizième mois et la prime d'eau, dont les conditions et modalités de versement sont fixées par la présente convention collective.

Ces minima salariaux feront l'objet, chaque année, d'un examen dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires et les conditions d'emploi.

Sous réserve du respect des minima conventionnels et de la prise en compte des résultats de leur propre négociation annuelle obligatoire, les entreprises déterminent librement le niveau et l'évolution des salaires effectifs de leur personnel et le système de gestion de leurs rémunérations, en fonction de leurs décisions de positionnement par rapport au marché, de leurs possibilités et de leurs contraintes.

4.2. Les primes, indemnités et accessoires de rémunération

4.2.1. Primes et indemnités variables.

4.2.1.1 Treizième mois

Il est institué, dans chaque entreprise relevant de la présente convention collective, un treizième mois dont le montant théorique est égal au salaire brut de base mensuel au 31 décembre de l'année en cours.

Le cas échéant, celui-ci sera calculé au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

Pour le calcul du treizième mois, sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes d'absences reconnues pour le calcul des congés payés.

Afin d'adapter le système propre à chaque entreprise, l'entrée en vigueur du treizième mois est étalée sur une période de 2 ans, répartie comme suit :

- 50 p. 100 du montant du treizième mois, au plus tard à la fin de l'année 2015

B.0

TG

AD

17

S.B

- 100 p. 100 du montant du treizième mois, au plus tard à la fin de l'année 2016
Les modalités de son versement (fractionnement, calendrier de versement...) seront fixées par chaque entreprise.

4.2.1.2 Prime d'eau

Chaque entreprise entrant dans le champ de la présente convention collective versera une prime d'eau à l'ensemble de ses collaborateurs comptabilisant un an d'ancienneté dans l'entreprise, ou 5 ans continus dans la profession, peu important leur classification.

Celle-ci est calculée sur la base d'une consommation moyenne domestique de 150 m³ et son montant sera revu, chaque année, en fonction de l'évolution du prix de l'eau potable « part fermière tranche 0 à 30m³ » en janvier de chaque année.

A titre d'illustration, pour 2015, la prime annuelle d'eau s'élève, par salarié, à :

$$150\text{m}^3 \times 0,9286 = 139 \text{ euros bruts annuel}$$

La prime d'eau sera versée aux collaborateurs présents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année de référence qui s'apprécie du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les modalités de versement de cette prime annuelle seront déterminées par chaque entreprise.

Afin d'adapter le système propre à chaque entreprise, l'entrée en vigueur de la prime d'eau est étalée sur une période de 2 ans, répartie comme suit :

- 50 p. 100 du montant de la prime d'eau, dès l'entrée en vigueur de la présente convention
- 100 p. 100 du montant de la prime d'eau, au plus tard fin juillet 2016

Si une prime d'eau d'un montant supérieur est déjà versée au sein de l'entreprise, celle-ci n'aura pas à cumuler le paiement de ces deux primes ayant le même objet. L'entreprise versera le montant le plus favorable aux salariés.

4.2.1.3 Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie par l'accord du 29 mars 1993 et du 23 octobre 2012 (A-5-141-2/5).

Elle sera revue en fonction des avancées législatives. *la prime est donc maintenue*

4.2.1.4 Indemnité de repas

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle du collaborateur, pour des raisons d'ordre professionnel.

L'indemnité de repas n'est donc pas due par l'employeur lorsque :

- Le salarié prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- Compte tenu de l'organisation du travail, les heures de travail du salarié ne sont pas entrecoupées d'une pause repas (notamment en cas de journée continue ou de travail à temps partiel sur une demi-journée) ;

S-B

B-O

✓

10

- Un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de la prime de panier ;
- Le repas est fourni gratuitement par l'employeur ou avec une participation financière égale au montant de la prime de panier.

En fonction de l'activité du salarié, cette indemnité de repas peut prendre soit la forme d'une prime de panier, soit la forme d'un titre-restaurant, dont les modalités sont définies comme suit.

En aucun cas, la prime de panier et le titre-restaurant ne peuvent se cumuler.

4.2.1.4.1 Prime de panier

Peuvent bénéficier d'une prime de panier les collaborateurs qui, peu important leur classification professionnelle, remplissent les conditions précisées ci-dessus et sont des salariés « non sédentaires ».

Il convient d'entendre, par salariés « non-sédentaires », l'ensemble des collaborateurs qui, du fait de leur activité, peuvent être amenés à travailler successivement ou simultanément sur plusieurs sites.

La prime de panier, dont le montant est identique pour l'ensemble des collaborateurs remplissant les conditions d'attribution, quelle que soit la situation géographique du site sur lequel le salarié est affecté, est fixée à 5 € par jour de travail effectif.

Ce montant est fixé indépendamment du salaire et sera revu, chaque année, en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à Mayotte (indice des prix à la consommation : valeur 118,2 à décembre 2014).

Les primes de panier sont calculées et attribuées chaque mois, avec la paie du mois concerné.

Seuls les jours de travail effectifs remplissant les conditions énumérées à l'article 4.2.1.4 de la présente convention collective donneront lieu au versement d'une prime de panier.

Ces dispositions sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la signature de la présente convention collective.

4.2.1.4.2 Titres- restaurant

L'ensemble des collaborateurs, peu important leur classification professionnelle, qui remplissent les conditions précisée ci-dessus, et sont des salariés dit « sédentaires », c'est-à-dire travaillant au siège, bénéficient de titres-restaurant.

L'employeur attribuera, au maximum, un titre-restaurant par jour effectif de travail (à l'exclusion des jours de congés et d'absence).

La valeur faciale d'un titre- restaurant est fixée à 8,33 €.

Son financement est assuré conjointement par le salarié et l'employeur, l'employeur prenant à sa charge 60% de la valeur du titre, soit 5 € par titre-restaurant.

Son montant et la participation patronale pourront être revus en même temps que les grilles de salaires, dans les limites légales d'exonération applicables (plafonds de la valeur faciale et de la participation employeur).

B.O

TG

03

S.B

Les titres-restaurant sont délivrés chaque mois, en début du mois suivant la paie.

Préalablement à sa mise en place au sein de chaque entreprise, chaque collaborateur devra donner son accord écrit pour bénéficier de l'attribution de titres-restaurant, en contrepartie du prélèvement en paie de la part salariale mensuelle correspondante.

Tout salarié pourra, à sa demande, renoncer au bénéfice de ces titres-restaurant. Cette demande prendra effet dès le mois suivant.

Les modalités complémentaires de mise en place du titre-restaurant seront définies au sein de chaque entreprise (modalités de renonciation du salarié ...).

Ces dispositions sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la signature de la présente convention collective.

4.2.1.5 Prime de salissure

Les salariés remplissant les conditions cumulatives ci-après bénéficient d'une prime mensuelle de salissure, calculée au prorata du temps de présence :

- Salariés appartenant aux activités d'eaux potables et usées suivantes :
 - o Activités de branchement
 - o Activités d'usine (traitement, production ...)
 - o Activités de laboratoire
 - o Activités de maintenance (y compris électromécanique et électrotechnique)
 - o Activités de réseau
 - o Activités de curage
 - o Activités de pompage
 - o Activités de vidange

- Salariés bénéficiant de la mise à disposition, par l'employeur, d'une tenue de travail dont le port est obligatoire

- Salariés appartenant aux groupes ^{I à V} ~~EMPOU et TAM~~

Cette prime constitue une contrepartie aux frais supplémentaires d'entretien et de nettoyage de cette tenue de travail obligatoire. Par conséquent cette prime n'est pas due lorsque l'entreprise prend à sa charge le nettoyage.

Celle-ci prendra la forme d'une indemnité annuelle brute de 108 € pour un salarié présent toute l'année. Elle sera payée mensuellement avec la paie de chaque mois

Le cas échéant, celle-ci sera calculée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

Pour le calcul de la prime de salissure, sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes d'absences reconnues pour le calcul des congés payés.

SB B-O Z D

Ce montant est fixé indépendamment du salaire et sera revu, chaque année en janvier, en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à Mayotte (indice des prix à la consommation : valeur décembre 2014 : 118,2).

Ces dispositions sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la signature de la présente convention collective.

4.2.1.5 Prime de caisse

Une prime de caisse est accordée aux salariés manipulant des fonds et qui ont une responsabilité pécuniaire. Son montant est de 108 € par an.

Cette prime payée annuellement sera calculée au prorata du nombre de jours travaillés à la caisse par rapport au nombre de jours travaillés annuellement.

Ce montant est fixé indépendamment du salaire et sera revu, chaque année en janvier, en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à Mayotte (indice des prix à la consommation : valeur décembre 2014 : 118,2).

4.2.1.6 Autres compléments de rémunération

Leur existence et leur détermination sont du ressort de chaque entreprise.

4.2.2. Travaux insalubres.

Pour les salariés occupés à des travaux insalubres, l'employeur met à leur disposition des équipements de protection, individuels appropriés. Des compensations éventuelles pour travaux insalubres sont déterminées au niveau de l'entreprise.

4.2.3. Epargne salariale

L'existence d'un plan d'épargne entreprise ou d'un intéressement, et leur détermination, sont du ressort de chaque entreprise.

4.3. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

B.0

176

187

S B

La durée et l'organisation du temps de travail

Article 5

5.1. La durée du travail

5.1.1 Définition

La durée conventionnelle de travail effectif est fixée à 39 heures par semaine sans préjudice des dispositions spécifiques du présent accord, notamment de celles prévues en cas de modulation de la durée du travail.

Les durées maximales de travail sont de 48 heures par semaine et de 44 heures sur une durée de 12 semaines consécutives, sous réserve, d'une part, des dispositions liées à la mise en place d'une modulation du temps de travail et, d'autre part, des dispositions réglementaires particulières prévues pour les entreprises de distribution d'eau, notamment en cas de travaux urgents. Ces travaux sont exclusivement ceux qu'il convient de réaliser d'urgence pour organiser des mesures de sauvegarde ou de sauvetage, pour réparer tout dommage pouvant survenir aux personnes et aux biens du fait du réseau et des installations appartenant ou confiées à l'entreprise.

5.1.2. Durée hebdomadaire de travail pour les salariés postés travaillant en continu.

Les salariés qui travaillent en équipes successives fonctionnant en continu par roulement 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés bénéficient, sauf en cas de dispositions plus avantageuses mises en place au niveau de l'entreprise, d'une durée hebdomadaire moyenne spécifique prévue par la loi et d'un même nombre de jours de repos hebdomadaires et de congés que les autres salariés.

Il leur sera attribué en outre 2 jours de repos supplémentaires par année civile complète en raison des contraintes spécifiques liées au travail posté. La répartition des horaires est faite après concertation avec les intéressés et consultation des instances représentatives du personnel.

5.2. Heures supplémentaires hors modulation du temps de travail

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article 5.1 de la présente convention collective donnent lieu à une compensation salariale fixée en application dispositions légales applicables, tel que :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 50 p. 100 pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, du lundi au dimanche.

En principe, en application des dispositions légales en vigueur, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée légale de 39h, dans la limite de cinq heures par semaine après information de l'inspecteur du travail et des représentants du personnel.

Toutefois, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de cette limite, après avis des représentants du personnel, sur autorisation de l'inspecteur du travail et sans que la durée effective de travail ne puisse dépasser quarante-huit heures au cours d'une même semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées par l'autorité administrative à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de quarante-huit heures fixé à l'alinéa précédent, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

5.3. Organisation et aménagement du temps de travail

Les dispositifs d'organisation et d'aménagement du temps de travail pourront être différenciés selon les activités, la nature et l'environnement de chaque entreprise, établissement ou service de façon à concilier au mieux les intérêts de la clientèle, du personnel et de l'entreprise.

Les projets d'organisation et d'aménagement du temps de travail feront l'objet, au sein de chaque entreprise, d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Chaque entreprise pourra utiliser tout ou partie des dispositifs énumérés ci-après, sous réserve du respect des dispositions concernant les repos journaliers et hebdomadaires.

5.3.1. Horaires d'ouverture des services sur la journée.

La plage horaire d'ouverture journalière des services pourra être élargie en fonction des contraintes spécifiques à chaque entreprise, établissement ou service, et en tenant compte de l'obligation inhérente au fonctionnement du service public.

Dans ce cas, les horaires de travail pourront être décalés dans la journée dans la limite de la durée maximale journalière.

5.3.2. Horaires d'ouverture des services sur la semaine civile.

Les horaires d'ouverture des services pourront être répartis au maximum sur les 6 jours ouvrables de la semaine civile en fonction des contraintes spécifiques à chaque entreprise, établissement ou service, et en tenant compte des obligations inhérentes au fonctionnement du service public.

Dans ce cas la répartition des horaires de travail du personnel, habituellement organisée sur 5 jours, pourra être étendue jusqu'à 6 jours.

B. e

TG

OB

SrS

5.3.3. Modulation. Répartition des horaires sur tout ou partie de l'année.

Pour garantir la permanence et la continuité des services d'eau et d'assainissement et pour faire face aux variations en cours d'année de la charge de travail, le Code du travail autorise une modulation de la durée du travail dans le cadre d'une programmation établie sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne par semaine travaillée, la durée légale prévue à l'article 5.1 de cette convention.

Une telle organisation du travail est conditionnée à la signature, par les partenaires sociaux, d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, définissant le régime de la modulation.

En toute hypothèse, un tel accord devra, a minima, contenir des dispositions relatives à:

- Son champ d'application (effectifs concernés, entreprise/établissement/atelier/chantier) ;
- La période de modulation visée ;
- Les conditions d'établissement et de communication du planning prévisionnel de la répartition des horaires ;
- Le délai de prévenance en cas de modification de ce planning prévisionnel ;
- Les modalités d'information-consultation des représentants du personnel ;
- Les limites de la modulation, notamment les durées maximales de travail et minimales de repos ;
- La qualification des heures supplémentaires en cas de modulation (heures effectuées au-delà de 1780h et heures accomplies au-delà des limites hebdomadaires fixées par l'accord) ;
- Les conditions de rémunération des salariés (lissage de la rémunération mensuelle) ;
- La gestion des comptes individuels de modulation et leur régularisation en fin de période de modulation ;
- La situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation ;
- Les modalités d'application de la modulation au personnel non permanent.

5.3.4. Horaires variables.

Dans la mesure où les nécessités d'organisation du service le justifient, il pourra être mis en place, après avis des instances représentatives du personnel concernées, des horaires variables permettant aux salariés, de gérer leur temps de pause et de déjeuner à l'intérieur de plages horaires appelées plages mobiles, à la condition d'être obligatoirement présent à leur poste de travail à l'intérieur d'autres plages horaires appelées plages fixes.

Les modalités d'une telle organisation du travail seront négociées au sein de l'entreprise par voie d'accord collectif.

5.3.5. Temps partiel.

Est considéré comme temps partiel tout contrat de travail dont la durée fixée contractuellement est inférieure à la durée hebdomadaire (39h), mensuelle (169h) ou annuelle (1780h) de référence, considérée sur la base d'un horaire à temps plein.

S B

B. O

△ B

B)

Du point de vue collectif, le travail à temps partiel est une modalité particulière d'organisation du temps de travail. Du point de vue individuel, le travail à temps partiel est une possibilité d'aménagement du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée (temps partiel choisi).

Le salaire sera calculé au prorata du temps de travail effectivement accompli.

La mise en œuvre du travail à temps partiel doit s'effectuer en conformité avec le principe d'égalité de traitement des salariés. Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes possibilités de promotion et de formation que les salariés à temps plein. Le déroulement de carrière, en particulier celui du personnel féminin, ne pourra se trouver ralenti du seul fait d'un passage à temps partiel choisi.

Le contrat de travail à temps partiel est un document écrit dont le contenu obligatoire est précisé par la loi, notamment en ce qui concerne la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée ainsi que la répartition convenue entre les jours de la semaine et entre les semaines du mois (cf. art.2.2.2 de la présente convention collective).

5.4. Astreintes

5.4.1. Définition.

L'astreinte est une partie intégrante de notre activité de service public délégué de l'eau et de l'assainissement, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale. Elle intervient en dehors des horaires de l'activité quotidienne du salarié désigné à cet effet, selon un planning défini dans le cadre d'un service organisé et dans les limites légales et réglementaires prévues pour ce type d'activité.

La sujétion résultant de l'obligation de demeurer joignable et disponible pour répondre à une éventuelle demande de la part de l'employeur afin d'effectuer un travail urgent fait l'objet de contrepartie (5.4.2.1) et est distincte du temps d'intervention pendant l'astreinte (5.4.2.2)

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'astreinte, l'organisation et les moyens logistiques de celle-ci sont définis au niveau de l'entreprise et/ou de l'établissement en tenant compte des contraintes particulières d'intervention.

5.4.2. Indemnités.

5.4.2.1. Compensation de l'astreinte.

Tout salarié concerné par l'astreinte recevra une compensation pécuniaire, compensation dont les modalités d'attribution seront définies dans chaque entreprise.

La compensation pécuniaire sera fixée, au minimum, comme suit :

B.2

TE

100 25

S.B

- Prime d'astreinte à destination des opérationnels chargés d'intervenir sur le réseau : 90 € par semaine
- Prime d'astreinte à destination du personnel d'encadrement : 180 € par mois
- Prime d'astreinte à destination du personnel administratif : 100 € par mois

5.4.2.2. Intervention pendant l'astreinte.

Les temps d'intervention pendant l'astreinte seront rémunérés comme temps de travail effectif.

Ce montant est fixé indépendamment du salaire et sera discuté, chaque année, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

Ces dispositions sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la signature de la présente convention collective.

5.5. Le travail le dimanche, un jour férié, de nuit

5.5.1. Travail du dimanche.

Conformément aux dispositions du Code du travail, en principe, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Toutefois, en raison de la nature de leur activité et lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel pourrait être préjudiciable au public ou au fonctionnement normal de l'entreprise, certaines entreprises peuvent être autorisées par l'autorité administrative à travailler le dimanche.

Le secteur de la distribution de l'eau fait aujourd'hui partie des activités concernées.

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront alors, en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du travail effectué.

De même, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir ou réparer des accidents, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents. Ces salariés bénéficieront alors, en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du travail effectué.

Enfin, dans le cadre de la mise en place d'équipes successives alternantes (lorsque le personnel est composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de suppléer l'autre pendant ses repos), l'employeur peut, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou suite à l'autorisation de l'inspection du travail après avis des représentants du personnel, donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche.

Dans cette hypothèse, la rémunération de ces salariés est majorée de 50 p. 100 par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

B.O

AS

D

SB

5.5.2. Travail de nuit.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

5.5.2.1 Travail de nuit habituel

Compte tenu de l'organisation du travail applicable dans l'entreprise, est défini comme travailleur de nuit habituel, le salarié qui :

- Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période de 20h à 5h
- Soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de son activité durant la période de 20h à 5h

Si de telles conditions sont remplies, les règles applicables au travail de nuit sont celles exposées aux articles L. 213-1 et suivants du Code du travail de Mayotte.

5.5.2.2 Travail de nuit occasionnel

Est considéré comme étant du travail de nuit occasionnel, toute période de travail, exercée entre 20h et 5h, et qui ne remplit pas les conditions de l'article 5.5.2.1 relatif au travail de nuit habituel.

La mise en place du travail de nuit occasionnel, dans l'entreprise, nécessite une information-consultation préalable des instances représentatives du personnel sur :

- Le ou les motifs du recours ;
- Les modalités d'organisation du travail de nuit ;
- Les modalités de désignation des salariés concernés (après prise en compte des éventuelles obligations familiales) ;
- Les modalités d'information des salariés désignés et le délai de prévenance à respecter, sauf circonstances exceptionnelles ;
- Les contreparties obligatoires accordées dans le cadre de la mise en œuvre du travail de nuit occasionnel (repos compensateur de remplacement et compensation salariale).

5.5.3. Travail à l'occasion d'un jour férié.

En application des dispositions applicables à Mayotte, les jours fériés, chômés et payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- Ide El Kébîr

B.0

TE

BS

SR

En cas de nécessité urgente liée au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur pourra, avec l'accord des salariés concernés, les employer à un travail effectif. En contrepartie, une compensation salariale égale à 100% de la journée travaillée sera accordée au salarié.

Sont considérés comme des jours fériés, chômés et payés, sous condition de travailler la veille et le lendemain :

- 27 avril (abolition de l'esclavage)
- 8 mai
- 14 juillet
- 11 novembre
- Miradji
- Ide el Fitr
- Maoulida

Si les besoins de l'activité le justifient, l'employeur pourra, avec l'accord des salariés concernés, les employer à un travail effectif alors même que ces jours tombent entre deux jours travaillés. En contrepartie, les salariés se verront accorder un repos compensateur de remplacement, d'une durée identique au travail effectué lors de ces jours fériés.

Concernant les autres jours fériés légalement énumérés, le salarié désirant bénéficier d'un jour chômé devra prendre un congé. En cas de travail, ceux-ci seront payés normalement et ne feront l'objet d'aucune compensation sous forme de repos.

5.5.4. Prise de repos.

Les repos attribués dans le cadre des paragraphes 5.5.1 à 5.5.3 ne se cumulent pas entre eux, ni avec les majorations d'heures supplémentaires éventuelles. Ils tiennent compte des repos de remplacement prévus pour l'accomplissement des travaux urgents.

5.6. Repos quotidien et hebdomadaire

Conformément aux dispositions du Code du travail, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures et d'un repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives.

Toutefois, notamment en cas de travaux urgents ou en raison des impératifs de continuité et de permanence de service caractérisant l'activité, l'employeur pourra déroger à ces durées dans les conditions imposées par le Code du travail.

S.B

B.O





Les congés

Article 6

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 comme suit :

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois chez le même employeur (décompte au 30^{ième}). Les jours sont alors décomptés du lundi au samedi.
En cas d'arrivée en cours de mois, l'acquisition se fera au prorata du temps de présence.
- Il est également accepté de suivre les jours de congé sur la base de jours ouvrés (décompte au 25^{ième}). Les jours sont alors décomptés du lundi au vendredi.

Les droits à congés payés se calculent sur la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Le congé principal peut être fractionné d'un commun accord, toutefois sa durée minimale ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables(ou 10 jours ouvrés) continus pris obligatoirement pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les congés seront pris par roulement et leurs dates seront fixées par l'employeur, après consultation des intéressés, en s'efforçant de respecter, notamment, les priorités suivantes :

- nécessités du service ;
- roulement des années précédentes ;
- charges de famille (enfants d'âge scolaire) ;
- ancienneté dans l'entreprise.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) ; la cinquième semaine de congé ne pouvant être accolée aux autres.

L'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent en principe être modifiés moins de 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

6.1.2. Périodes assimilées au travail effectif pour l'acquisition des droits à congé.

Les jours suivants d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pris en compte pour la détermination de la durée du congé annuel payé :

- le congé de maternité ou d'adoption ;
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, dans la limite légale de 1 an;

B-0

TG

10) 29

S B

- les congés payés pris au titre de l'exercice précédent ;
- les congés pour événements familiaux tels que listés au point 6.2.1 ;
- jours de repos résultant d'un éventuel accord collectif ;
- jours de repos liés au fractionnement du congé principal ;
- périodes militaires de rappel ;
- heures de délégation des représentants du personnel ;
- jours de congé de formation économique, sociale et syndicale tels que définis à l'article L.451-1 du code du travail.

6.2. Les congés spéciaux.

6.2.1. Congés pour événements familiaux.

Des autorisations d'absence exceptionnelle payées, non déductibles des congés, sont accordées à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré.

6.2.2. Congé pour création d'entreprise.

Ce congé, non rémunéré, dont les conditions sont fixées aux articles L. 122-67 et suivants du Code du travail de Mayotte, pourra être accordé aux salariés qui en font la demande pour une durée de 1 an, renouvelable une fois. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu. A la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

6.2.3. Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, dans les conditions prévues aux articles L.225-1et suivants du code du travail de Mayotte, aux salariés qui souhaitent participer à des stages ou à des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres agréés.

B. O

AS

MS

SB

Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle

Article 7

7.1. Maternité

7.1.1. Absences liées à la grossesse

À 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 d'une 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.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps correspondant est payé sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

7.1.2. Congé de maternité

Conformément aux dispositions en vigueur, la salariée a le droit de suspendre le contrat de travail sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, les durées du congé prénatal et postnatal sont allongées dans les conditions fixées par le Code du travail applicable à Mayotte.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical le justifie, la période de suspension du contrat, prévue aux alinéas précédents, est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines supplémentaires avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines supplémentaires au-delà de cette date.

Les parties conviennent de rouvrir la négociation sur ce point dès lors que la législation en vigueur aura évolué.

7.1.3. Congé d'adoption

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficiant d'un congé d'adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer (ou 22 semaines en cas d'adoptions multiples).

Le salarié en question doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

B-O

TF

B

S B

Les parties conviennent de rouvrir la négociation sur ce point dès lors que la législation en vigueur aura évolué.

7.2. Maladie. - Accident du travail - Maladie professionnelle

Tout salarié absent pour cause de maladie ou pour cause d'accident doit en aviser son employeur dans les meilleurs délais et, sauf cas de force majeure, doit régulariser cette absence par l'envoi d'un certificat médical justificatif dans un délai de 2 jours ouvrables à compter du premier jour d'indisponibilité, le cachet de la poste faisant foi.

Sous la réserve indiquée ci-dessus, ces absences sont de simples causes de suspension du contrat de travail.

Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle (si arrêt de plus de 8j), une absence de plus 30 jours pour cause de maladie non professionnelle ou en cas d'absences répétées pour ce dernier motif, les salariés doivent obligatoirement passer, au moment de leur reprise de travail, une visite médicale auprès de la médecine du travail qui appréciera leur aptitude à reprendre leur ancien emploi.

Les parties conviennent de rouvrir la négociation sur ce point dès lors que la législation en vigueur aura évolué.

S.B. B. @ AS AS

Dialogue social

Article 8

Le dialogue social est au cœur 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.

Les entreprises s'engagent à en assumer le respect dans la conduite ou la répartition du travail, la classification, la rémunération comme dans les mesures de discipline.

En particulier, elles veilleront à ce que les compétences professionnelles des salariés détenteurs d'un mandat de représentation du personnel au sein de l'entreprise soient reconnues et leur permettent l'accès aux fonctions correspondant à celles-ci.

Un point sera fait lors de l'entretien annuel d'évaluation (lorsque ce dispositif est mis en place) ou d'un entretien spécifique, avec pour but de permettre à ces salariés de :

- se situer professionnellement ;
- d'examiner les problèmes qui pourraient se poser par les nécessités du poste au regard de l'exercice de leur(s) mandat(s).

Les directions (ou services) des ressources humaines des entreprises (ou établissements) seront systématiquement destinataires des comptes rendus d'entretien.

8.1. Droit syndical

8.1.1. Le droit syndical de branche

Les parties signataires se rencontrent au moins une fois par an pour évoquer le contexte économique et social de la profession et en tirer les conséquences sur l'éventuelle évolution de la présente convention.

La partie employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche engagent, chaque année, une négociation sur les salaires minimum de la branche par groupe de classification. A cette fin, la partie employeur fournit aux négociateurs salariés les informations nécessaires, notamment sur la base des éléments fournis par ses adhérents.

8.1.2. Le droit syndical dans l'entreprise

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à :



- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques et philosophiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, de l'état de santé ou du handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Le délégué syndical (DS) et le représentant de la section syndicale (RSS) représentent en permanence leur organisation auprès de l'employeur. Leur désignation est notifiée par le syndicat au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Leurs modalités de désignation, missions et moyens dont ils disposent sont définis par le Code du travail applicable à Mayotte.

8.2. La représentation élue dans l'entreprise

8.2.1. Le comité d'entreprise

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un comité d'entreprise est constitué dès lors que les conditions d'effectifs seront remplies.

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et morale.

Il est composé de représentants des salariés élus pour un mandat de 4 ans, et présidé par l'employeur ou son représentant.

Il a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés, si bien qu'il est doté, conformément aux dispositions légales en vigueur, de prérogatives en matière économique et sociale, parmi lesquelles notamment la gestion des attributions sociales et culturelles.

Pour exercer cette mission, le comité d'entreprise est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget alloué au titre des activités sociales et culturelles, dont les modes de calcul sont légalement établis. Conformément aux dispositions légales, ses membres titulaires disposent, en sus, d'un crédit d'heures de délégation pour exercer la mission qui leur est confiée.

Si l'entreprise est composée de plusieurs établissements, un comité central d'entreprise pourra être institué, conformément aux dispositions légales applicables.

S 13

B. C

N

B

8.2.2. Les délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales en vigueur, des délégués du personnel sont élus dans l'entreprise dès lors que les conditions d'effectifs sont remplies.

Ils ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que des dispositions des conventions et accords collectifs du travail applicables dans l'entreprise.

Le nombre de représentants élus, comme les moyens mis à leur disposition sont déterminés conformément aux dispositions législatives en vigueur à Mayotte.

Si les conditions légales sont remplies, l'employeur peut décider de mettre en place, après consultation des représentants du personnel, une délégation unique du personnel au sein de son entreprise.

8.3. Le CHSCT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dès lors que les conditions d'effectifs seront remplies.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille à l'observation des prescriptions en ces matières.

Les missions et les moyens dont il dispose sont définis par les articles du Code du travail applicable à Mayotte.

8.4. Autres représentations

En l'absence de comité d'entreprise, de CHSCT ou de délégation unique du personnel, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions dévolues à ces institutions dans les conditions prévues par le Code du travail de Mayotte.

B.D

TG

M

S B

La formation professionnelle et l'apprentissage

Article 9

9.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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

- définir et anticiper les mutations technologiques, économiques et organisationnelles ;
- anticiper les compétences nécessaires et planifier les évolutions professionnelles collectives ;
- permettre aux salariés volontaires d'aborder leur évolution professionnelle par la formation, le perfectionnement et la valorisation de leurs capacités et intégrer dans la gestion des carrières l'effort de formation accompli en favorisant la promotion interne.

9.2. La formation professionnelle

Conscientes de ce que la formation professionnelle est un domaine majeur pour les entreprises et les salariés et que la compétence constitue un élément clé du développement de l'individu comme de l'entreprise, les entreprises s'engagent à respecter l'ensemble de leurs obligations en la matière, notamment en termes de financement et d'établissement du plan de formation.

Dans ce cadre, les entreprises pourront identifier aussi bien des formations en interne que recourir à des organismes spécialisés extérieurs.

A ce titre, chaque entreprise est tenue d'organiser un dialogue avec ses salariés, dans le cadre de l'établissement du plan de formation, afin de veiller au développement des connaissances, à l'adaptation des collaborateurs aux évolutions techniques et de permettre aux salariés, y compris ceux appartenant aux premiers groupes de classification, d'accéder à des évolutions professionnelles.

Le plan de formation, tel qu'établi par l'employeur, doit s'efforcer à offrir aux collaborateurs, dans la mesure du possible, des actions de formation tout au long de sa vie professionnelle.

De tels engagements des entreprises supposent également un investissement de la part des collaborateurs qui doivent contribuer à l'effort de formation et à l'application, au quotidien, des méthodes de travail qu'ils y apprennent.

9.3. Apprentissage

Les nouveaux défis que doivent relever nos entreprises peuvent être transformés en autant d'opportunités, dès lors que celles-ci sauront capitaliser sur les métiers de l'eau et de l'assainissement.

L'apprentissage apparaît comme un des leviers importants à développer et à promouvoir pour mieux intégrer les nouveaux collaborateurs et leur transmettre les savoir-faire spécifiques à nos métiers.

Cette formation alternée a pour but de donner aux jeunes une formation théorique et pratique.

SB

B.O

36

B

L'entreprise veillera à la mise en œuvre des conditions d'accueil, d'exercice de l'activité professionnelle en relation directe avec la qualification, l'objet du contrat, et de suivi des apprentis. Cette relation contractuelle est régie conformément aux dispositions légales en vigueur.

Former des jeunes aux méthodes de travail, aux règles de sécurité, à l'ouverture vers la clientèle, pour les intégrer dans l'entreprise ou leur donner une première expérience professionnelle, nécessite rigueur et professionnalisme.

La réussite de ces formations passe par une implication forte de l'encadrement qui assure pleinement son rôle d'accompagnement et d'animation.

9.4. Accès des salariés handicapés aux différents dispositifs de formation

Les entreprises veilleront à faciliter l'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation continue et d'apprentissage. Elles prendront notamment en compte ces spécificités lors de l'élaboration du plan de formation.

B.①

17

12)

S B

La commission d'interprétation

Article 10

10.1. Objet

Une commission d'interprétation est instituée. Sa fonction est l'interprétation des textes de la présente convention collective et de ses éventuels avenants et annexes.

10.2. 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 désignés par les organisations patronales signataires.

Chaque membre de cette commission sera désigné par son organisation pour chaque affaire.

Cette commission est présidée par l'Inspecteur du travail, qui en assure également le secrétariat. Elle est présidée en priorité par le responsable de l'unité territoriale de l'inspection du travail de la DIECCTE de Mayotte, s'il accepte cette désignation, ou tout autre représentant de l'Etat en capacité de remplir des fonctions de président de commission mixte paritaire.

10.3. Fonctionnement

Celle-ci devra être réunie à la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, dans le délai de 1 mois suivant la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

La Commission entend contradictoirement ou séparément les parties.

Les interprétations devront faire l'objet d'un accord signé entre la délégation employeur et une ou plusieurs organisations syndicales présentes à cette commission.

A défaut d'accord, la question en litige pourra être réglée par toute voie légale.

S.S

B.O

LB

BJ

La commission de conciliation

Article 11

11.1. Objet

La commission d'interprétation, dans sa composition fixée à l'article 10.2 ci-dessus, jouera le rôle de commission de conciliation.

Sa fonction est de traiter les différends relatifs à l'application de la présente convention qui lui sont soumis.

11.2. Mode de règlement des conflits

Les demandes de revendication doivent être déposées par écrit au siège des entreprises, qui disposent d'un délai de 8 jours pour y répondre.

En l'absence de solution, et si l'ensemble des parties concernées par le différend le demande, celui-ci est déferé par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Après avoir entendu les parties concernées par le différend et à défaut de conciliation, celles-ci reprendront leur liberté.

Le procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et remis à chacune des parties et aux organisations signataires de la présente convention. Il est déposé par la partie la plus diligente à la DIECCTE.

B.C

T.B

185

S.B

La durée de la convention, son renouvellement et sa révision

Article 12

12.1. 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.

12.2 Réserve d'application

Dans l'hypothèse où le Code du travail de Mayotte venait à évoluer dans un sens plus favorable aux salariés, celui-ci aurait vocation à se substituer aux dispositions prévues dans la présente convention collective.

Dans l'hypothèse d'un alignement total du Code du travail de Mayotte sur le Code du travail métropolitain, la présente convention collective n'aura plus vocation à s'appliquer sur le territoire de Mayotte.

Celle-ci sera alors remplacée par la Convention collective nationale de l'eau et de l'assainissement qui viendra se substituer, de plein droit et dans sa globalité, aux dispositions de la présente convention.

Dès lors, un cumul de ces dispositions conventionnelles sera impossible, sous réserve des avantages individuels acquis, tels que définis par les dispositions légales et jurisprudentielles en vigueur.

12.3. Adhésion à la convention

Toutes les organisations syndicales représentatives d'employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés qui ne sont pas partie à la présente convention collective peuvent y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

12.4. Dépôt de la convention

La présente convention collective sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires originaux afin d'être remise à chacune des parties contractantes et déposée, dans les formes requises, par la partie la plus diligente auprès des services de la préfecture de Mayotte, de la DIECCTE et du secrétariat-greffe du Tribunal du travail de Mamoudzou.

Une copie est adressée aux autres organisations syndicales non signataires de la présente convention.

12.5. Révision

La présente convention collective est révisable, en tout ou partie et à tout moment, au gré des parties dans le cadre de l'article L. 132-7 du code du travail de Mayotte.

S.B. 3.0 40

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de la convention.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations de la convention.

12.6. Dénonciation

La présente convention collective peut, dans les conditions fixées à l'article L. 132-8 du code du travail de Mayotte, à tout moment, être dénoncée avec un préavis de 3 mois, par l'une des deux parties signataires, c'est-à-dire soit l'ensemble des organisations patronales signataires, soit l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail de Mayotte.

En outre, l'une des organisations syndicales ou l'une des organisations patronales signataires aura la faculté de dénoncer la convention collective dans les mêmes formes et délais sans que cela ait pour effet d'annuler la présente convention collective pour les autres organisations.

12.7. Extension

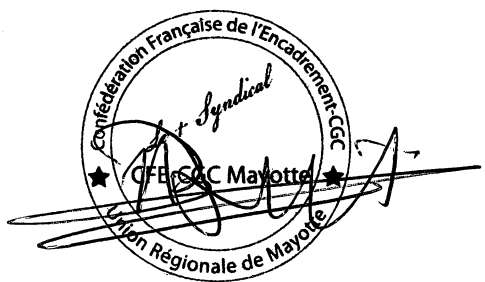
Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention collective à l'autorité préfectorale, conformément aux dispositions applicables à Mayotte.

Fait à Mamoudzou, le 7 septembre 2015.

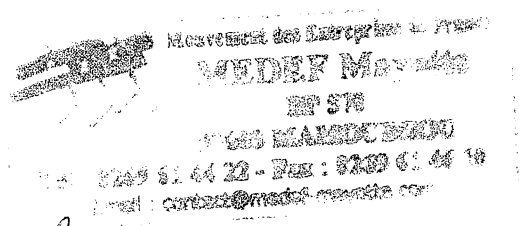
B.O


Le secrétaire Général
De l'UIR/CFDT MAYOTTE
BALAHACHI Ousséni

N. Soulaïmanou BANANA
CGPNE



SK



Mohelit GALARNE
Président du MEDEF
Mayotte

ANNEXE

Annexe I du 7 septembre 2015 - Les classifications

La présente annexe sur les classifications a pour objectif de servir de guide aux différents acteurs pour l'utilisation du système de classification mis en place par la présente convention collective.

Elle comporte une méthodologie de la classification par des exemples d'énonciation des critères classants dans les différents groupes.

Les caractéristiques des critères classants peuvent être précisées comme suit :

1. Complexité-technicité : caractère de ce qui est difficile, ce qui contient plusieurs éléments différents ; capacité technique exigée pour l'accomplissement d'une fonction ;
2. Autonomie-initiative : degré de liberté dont dispose le salarié dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation de son travail ; aptitude à exercer cette autonomie ;
3. Responsabilité : capacité pour un salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction ; aptitude à conduire une mission et à en répondre et, éventuellement, à encadrer une équipe ;
4. Connaissances et expérience nécessaire : ensemble des acquis fondamentaux et professionnels à mettre en œuvre pour la réalisation d'un travail donné ; maîtrise requise dans la mise en œuvre d'une fonction opératoire.

B-0

16

B

S B

CRITÈRES

Groupe		Complexe/technicité	Autonomie/Initiative	Responsabilité (sur les hommes et résultats)	Connaissance (expérience nécessaire)
I	Définition	Emplois correspondant à des activités simples et répétitives.	Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision.	Le salarié est normalement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus.	Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire professionnel particulier. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 6 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Réalise des travaux simples (ex : terrassement, classement simple, saisie pointage). Utilise des engins simples (ex : marteau pneumatique, photocopieur). Conduit des véhicules légers (permis B).	Reçoit des consignes à l'occasion de chaque type de tâche. Se conforme aux règles de sécurité. Est contrôlé régulièrement.	Le travail est contrôlé à chaque tâche.	Le travail implique la connaissance de règles simples, normes de classement, règles de sécurité.
II	Définition	Emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel plus qualifié.	Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.	Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats.	Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation complétées des connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Travail de classement selon un mode déterminé. Rédaction de courrier simple selon les normes établies. Prise de rendez-vous. Lecture de compteurs.	Enregistrement de documents selon un mode opératoire, selon des moyens matériels nécessaires à l'exécution tâches. Classement ou archivage en appliquant les règles appropriées. Est contrôlé régulièrement.	Le travail est contrôlé régulièrement.	Connaissances professionnelles. Connaissance des logiciels de traitement de texte - tableur. Connaissance des méthodes (classement). Conduite ou maniement de petits engins de chantier.

B:0

HR

M

S B

III	Définition	Emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.	Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit, normalement, en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus.	Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle, par étape, de son supérieur hiérarchique.	Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celles d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Entretien et/ou interventions sur des installations de nature diverse, parfois complexe.	S'organise lui-même et prend les initiatives nécessaires (manœuvre de vannes, mise hors eau...).	S'assure du bon fonctionnement des installations dont il a la charge, mais son activité est contrôlée périodiquement par un supérieur hiérarchique.	Expérience de l'exploitation des services de distributeur d'eau et connaissances en électricité, mécanique, hydraulique.
IV	Définition	Emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes, combinant notions théoriques et savoir-faire pratique & impliquant des choix entre diverses solutions.	Le travail s'effectue dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de professionnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus.	La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complétée sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.	Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, alliant théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Assure la mise en place et le dépannage des équipements électriques, automatiques, mécaniques et hydrauliques. Assure la programmation des automates.	Est libre d'organiser son travail à partir des consignes ou directives générales.	Est responsable du bon fonctionnement des installations et des relations avec les mairies et les abonnés, avec l'appui d'un supérieur.	Savoir théorique et pratique.

SB

B-D

TS

D

V	Définition	Emplois correspondant à la réalisation et/ou la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail.	Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Eventuellement, il encadre des salariés des groupes I à IV.	Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.	Les connaissances nécessaires sont multiples, associant notions techniques et économiques avec une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.
	Faits observables	Gère des réseaux importants et complexes. Détecte des dysfonctionnements. Vérifie la conformité des branchements.	Interprète des données reçues et prend les décisions rapides sur la conduite à tenir selon des méthodologies convenues.	Est responsable des mesures à prendre pour prévenir ou pallier des dysfonctionnements, optimiser les réseaux, garantir la qualité des résultats.	Connaissances professionnelles multiples permettant d'avoir une excellente maîtrise technique. Culture générale permettant une bonne approche économique.
VI	Définition	Emplois correspondant à la direction et à la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de responsables de groupes précédents.	Le salarié est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.	Le salarié est entièrement responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.	Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, sont au moins celles déterminées aux niveaux 3 ou 2 de l'éducation nationale, complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celles du personnel encadré. Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet, ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante, sont classées par assimilation dans ce groupe. Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.
	Faits observables	Un très haut niveau d'expertise permet d'assurer la maîtrise d'installations complexe et une bonne coordination de cycle de production.	Autonomie complète en matière d'organisation, notamment en vue d'améliorer le fonctionnement du service.	Responsabilité très étendue par rapport à la mise en œuvre de la politique de la direction dans un domaine et à sa contribution personnelle aux résultats de l'entreprise. Encadre plusieurs niveaux de personnes, dont des agents de maîtrise.	Connaissances fondamentales acquises dans des établissements d'enseignement supérieur et expériences pratiques variées. Capacité à dominer l'imprévu.

B.O

TG

KD

SB

VII	Définition	Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les politiques et objectifs généraux de l'activité ou du secteur de l'entreprise auquel elles appartiennent.	Fonctions englobant l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI. Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent, après recherche et analyse des informations, les initiatives pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et les méthodes à mettre en œuvre.	Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes qu'il a la charge de former, d'informer et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise.	Les connaissances à mettre en œuvre sont au minimum celles déterminées au niveau 1 de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants : - diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat; - diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et instituts d'études politiques, 2 ^{ème} cycle des universités, doctorat d'Etat ou équivalent. Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée. Le salarié a l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques requises par l'emploi, avec l'aide de l'entreprise. Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécification, sont classées par assimilation dans ce groupe.
-----	------------	--	---	--	--

SB

B.O

16

M

VIII	Définition	<p>Fonctions correspondant à l'entière responsabilité du bon fonctionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou interconnexions avec les autres départements); - soit de plusieurs départements appartenant, le cas échéant, à des établissements distincts ; - soit d'un établissement d'importance moyenne ; - soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise. 	<p>Les fonctions sont autonomes. Leurs titulaires sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.</p>	<p>Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur unité et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.</p>	<p>Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour les autres cadres, complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée. Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.</p>
------	------------	---	---	---	---

B.0

76

10

S B

Classement des diplômes de l'éducation nationale

Niveau 6 : Brevet des collèges

Niveau 5 : CAP, BEP

Niveau 4 : Bac professionnel ou général, bac STT, bac STI, brevet professionnel

Niveau 3 : BTS, DUT, IUP (institut universitaire professionnel), DEUG

Niveau 2 : Licence, licence professionnelle, maîtrise, master 1

Niveau 1 : Master 2, diplôme d'ingénieur, doctorat, DEA, DESS + toutes les grandes écoles

B.O

S.B

U.C

V.P

ANNEXE
Annexe II du 7 septembre 2015 - Les classifications

Grille de salaires 2015

Valeur du taux horaire brut minimum applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de la présente convention collective :

Groupe I :	7,26 € brut/heure	1 226,94 € brut mensuel (base 39 heures)
Groupe II :	7,40 € brut/heure	1 250,60 € brut mensuel (base 39 heures)
Groupes III :	7,95 € brut/heure	1 343,55 € brut mensuel (base 39 heures)
Groupe IV :	9,11 € brut/heure	1 539,59 € brut mensuel (base 39 heures)
Groupe V :	10,02 € brut/heure	1 693,38 € brut mensuel (base 39 heures)
Groupe VI :	12,06 € brut/heure	2 038,14 € brut mensuel (base 39 heures)
Groupe VII :	13,11 € brut/heure	2 215,59 € brut mensuel (base 39 heures)
Groupe VIII :	14,85 € brut/heure	2 509,65 € brut mensuel (base 39 heures)

Ce taux horaire permet de calculer le salaire de base brut minimum, en fonction de la classification de chaque collaborateur.

Pour appréhender la rémunération globale des collaborateurs, il conviendra d'y ajouter, s'ils en remplissent les conditions, l'ensemble des éléments de rémunération prévus par la présente convention collective et le cas échéant par les accords collectifs propres à chaque entreprise.

B.①

16

10

SB

