

Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**

IDCC : 2147. – **ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU  
ET D'ASSAINISSEMENT**

---

**AVENANT N° 7 DU 26 MARS 2008  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

NOR : *ASET0850544M*  
IDCC : *2147*

---

Entre :

La fédération professionnelle des entreprises de l'eau,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFDT-INTERCO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant à la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 a pour objet de compléter les dispositions conventionnelles relatives à la classification des emplois stipulées en son article 3 en créant une annexe :

- définissant le système organisationnel des métiers de l'eau et de l'assainissement dans le respect des principes fondamentaux précisés par l'article 3.1.2 de la convention collective ;
- précisant les principes de mise en œuvre au sein des entreprises.

## Article 2

### *Description du système organisationnel*

#### 2.1. Arborescence du système organisationnel

Le système organisationnel des métiers des entreprises des services d'eau et d'assainissement est organisé en :

- filières ;
- sous-filières ;
- emplois repères ;
- emplois.

##### 2.1.1. Les filières.

Les filières se définissent comme les grands domaines d'activité des entreprises.

Elles regroupent les domaines d'activité spécifiques aux entreprises de l'eau et de l'assainissement : les activités d'exploitation et du technique, d'une part, et les activités liées à la clientèle, d'autre part.

Il convient de compléter ces deux domaines spécifiques d'un troisième domaine d'activité participant à l'activité globale de l'entreprise, qui regroupe certains emplois qui, bien que pouvant nécessiter des connaissances et/ou des pratiques techniques spécialisées, sont davantage des emplois généralistes ou support que des emplois spécifiques aux entreprises de l'eau et de l'assainissement.

Ainsi, les 3 filières suivantes ont été déterminées :

- la filière Exploitation-technique ;
- la filière Clientèle ;
- la filière Support.

La définition de ces 3 filières permet ainsi de répondre aux principes fondamentaux précisés à l'article 3 de la convention collective (3.1.2) relatifs à la « prise en compte de l'ensemble des salariés de l'entreprise » et aux « références communes pour le personnel technique, administratif, commercial ».

##### 2.1.2. Les sous-filières.

Les filières spécifiques aux métiers de l'eau et de l'assainissement sont déclinées en sous-filières regroupant pour chacune les emplois directement liés à chacune d'entre elles.

Les entreprises pourront reprendre les sous-filières proposées par le présent avenant ou les adapter en fonction de leur organisation fonctionnelle et/ou de leur cartographie d'emplois.

La filière Exploitation-technique peut être déclinée en 5 sous-filières :

- la sous-filière Distribution ;
- la sous-filière Production ;
- la sous-filière Maintenance ;
- la sous-filière Analyse ;
- la sous-filière Etudes.

La filière Clientèle peut être déclinée en 2 sous-filières :

- la sous-filière Relevé intervention ;
- la sous-filière Gestion clientèle.

La filière Support peut quant à elle ne comprendre qu'une sous-filière également intitulée Support.

#### 2.1.3. Les emplois repères.

A l'intérieur de chaque sous-filière sont positionnés des emplois repères branche.

4 emplois repères branche (ERB) ont été définis.

Chacun des 4 emplois repères branche est complété d'une définition commune générique correspondant au contenu de ses activités principales.

Les déclinaisons spécifiques de la définition générique dans chacune des sous-filières précisées dans l'article 2.1.2 sont précisées dans le tableau figurant à l'article 2.2.

ERB Agent, définition commune générique : la réalisation d'activités spécifiques à la filière.

ERB Technicien, définition commune générique : la réalisation, la mise en œuvre et la coordination des moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques à la filière.

ERB Technicien supérieur-Maîtrise, définition commune générique : la proposition, la mise en œuvre et la coordination des moyens techniques et/ou le management de moyens humains nécessaires pour la réalisation d'activités spécifiques à la filière.

ERB Cadre, définition commune générique : responsabilité managériale et/ou technique d'activités spécifiques à une ou plusieurs filières.

Les entreprises de la branche veilleront particulièrement à ce que le positionnement des ERB soit respecté dans chacune des sous-filières de leur système organisationnel propre, que celles-ci soient celles proposées à l'article 2.1.2 ou qu'elles aient été adaptées.

Les entreprises de la branche qui souhaiteront définir des emplois repères spécifiques, veilleront à rattacher leurs emplois repères spécifiques aux emplois repères branche.

L'emploi repère permet de « repérer » au sein d'une sous-filière les différents emplois se rattachant à celle-ci.

#### 2.1.4. Les emplois.

Les définitions des emplois relevant de la compétence et de l'organisation fonctionnelle de chaque entreprise, les dénominations peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

Chaque emploi doit être rattaché à un emploi repère (ERB ou ERB et emploi repère spécifiques).

Les entreprises de la branche établiront un inventaire de leurs emplois au sein de chaque sous-filière retenue, comprenant l'indication de l'emploi repère de rattachement.

2.1.5. Précisions sur la signification des termes de coordination et d'encadrement.

Notion de coordination :

Lorsque les emplois comportent des activités de coordination, celles-ci s'entendent comme étant des activités de coordination proprement dites et d'assistance à d'autres collaborateurs de l'équipe, et ne comprennent aucune activité hiérarchique.

Notion d'encadrement :

Lorsque les emplois comportent des activités d'encadrement, celles-ci s'entendent comme étant, outre des activités de coordination proprement dites et d'assistance, des activités managériales incluant la dimension hiérarchique.

## 2.2. Système organisationnel

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## SYSTEME ORGANISATIONNEL

GROUPES DE QUALIFICATION	FILIERES	EXPLOITATION / TECHNIQUE					CLIENTELE		SUPPORT
	SOUS FILIERES	DISTRIBUTION	PRODUCTION	MAINTENANCE	ANALYSE	ETUDE	RELEVÉ INTERVENTION	GESTION CLIENTELE	SUPPORT
GROUPE I * à GROUPE III	Emplois repères	Agent de Réseau	Agent de Production	Agent de maintenance	Agent d'Analyses	Agent d'Etudes	Agent de Relève	Agent Clientèle	Agent Service Support
	Définitions	Réaliser les travaux d'entretien et/ou de travaux neufs sur le réseau eau et/ou assainissement.	Réaliser les activités d'entretien courant et de surveillance en vue d'assurer la production et l'approvisionnement en eau potable.	Réaliser les travaux d'entretien préventif et curatif des équipements électromécaniques, et/ou de rélegation et/ou des installations de production et/ou de distribution.	Efficacer des prélèvements et des analyses et/ou potable et/ou des effluents et s'assurer de la qualité de leur traitement.	Réaliser les plans et/ou les études techniques et/ou les chiffrages de projets, des installations d'eau potable et/ou d'assainissement.	Réaliser les relevés d'index des compteurs et éventuellement de la gestion de la clientèle des interventions mineures, techniques, administratives, liées aux postes de comptage.	Assurer la gestion et/ou la relation clientèle relative aux opérations de facturation, d'encaissement et d'intervention à domicile.	Réaliser les opérations spécifiques d'un service support nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.
GROUPE III à GROUPE IV	Emplois repères	Technicien Réseaux	Technicien Production	Technicien Maintenance	Technicien Analyses	Technicien Etudes	Technicien Relève	Technicien Clientèle	Technicien Service Support
	Définitions	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des travaux d'entretien préventif et curatif des équipements de production et/ou de distribution.	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des travaux d'entretien courant et de surveillance en vue d'assurer la production et/ou l'approvisionnement en eau, et/ou le traitement des boues.	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des travaux d'entretien préventif et curatif des équipements de production et/ou de distribution.	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des prélèvements et/ou des analyses et/ou des effluents et s'assurer de la qualité de leur traitement.	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des études d'implantation, et/ou des installations et/ou des chiffrages de projets, des problèmes et/ou d'assainissement.	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation de la gestion et/ou la relation clientèle relative aux opérations de facturation, d'encaissement et d'intervention à domicile.	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des opérations spécifiques d'un service support nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.	Réaliser, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation des opérations spécifiques d'un service support nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

<b>GROUPE IV</b> à <b>GROUPE VI **</b>	Emplois repères	Technicien Supérieur / Maitrise Réseaux	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires pour assurer la gestion des réseaux eau et/ou assainissement	Technicien Supérieur / Maitrise Analyses	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires pour assurer la réalisation des analyses d'eau potable et/ou des effluents et s'assurer de la qualité de leur traitement	Technicien Supérieur / Maitrise Etudes	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires pour assurer la réalisation des plans et/ou les chiffres de projets, des installations d'eau potable et/ou d'assainissement	Technicien Supérieur / Maitrise Relève	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires pour assurer la réalisation des relevés éventuellement la réalisation dans le cadre de la gestion de la clientèle des interventions mineures liées aux postes de comptage	Technicien Supérieur / Maitrise Clientèle	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires pour assurer la gestion relative aux opérations de facturation, d'encaissement et d'intervention à domicile	Technicien Supérieur / Maitrise Service Support	Proposer, mettre en œuvre et coordonner les moyens techniques et/ou humains nécessaires pour assurer la réalisation des opérations spécifiques d'un service support nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.
	Emplois repères	Cadre Réseaux	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Réseaux eau et/ou assainissement dans toutes ses composantes	Cadre Analyses	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Analyses dans toutes ses composantes	Cadre Etudes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Etudes dans toutes ses composantes	Cadre Relève	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Cadre Clientèle	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Cadre Service Support	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes
	Emplois repères	Cadre Production	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Production dans toutes ses composantes	Cadre Maintenance	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Maintenance dans toutes ses composantes	Cadre Etudes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Etudes dans toutes ses composantes	Cadre Relève	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Cadre Clientèle	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Cadre Service Support	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes
	Emplois repères	Cadre Réseaux	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Réseaux eau et/ou assainissement dans toutes ses composantes	Cadre Maintenance	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Maintenance dans toutes ses composantes	Cadre Etudes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Etudes dans toutes ses composantes	Cadre Relève	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Cadre Clientèle	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Cadre Service Support	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes
	Emplois repères	Cadre Production	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Production dans toutes ses composantes	Cadre Maintenance	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Maintenance dans toutes ses composantes	Cadre Etudes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Etudes dans toutes ses composantes	Cadre Relève	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Cadre Clientèle	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Cadre Service Support	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes
	Emplois repères	Cadre Réseaux	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Réseaux eau et/ou assainissement dans toutes ses composantes	Cadre Maintenance	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Maintenance dans toutes ses composantes	Cadre Etudes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Etudes dans toutes ses composantes	Cadre Relève	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Cadre Clientèle	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Cadre Service Support	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes
	Emplois repères	Cadre Production	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Production dans toutes ses composantes	Cadre Maintenance	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Maintenance dans toutes ses composantes	Cadre Etudes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Etudes dans toutes ses composantes	Cadre Relève	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Cadre Clientèle	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Cadre Service Support	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes
	Emplois repères	Cadre Réseaux	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Réseaux eau et/ou assainissement dans toutes ses composantes	Cadre Maintenance	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Maintenance dans toutes ses composantes	Cadre Etudes	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Etudes dans toutes ses composantes	Cadre Relève	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Relève dans toutes ses composantes	Cadre Clientèle	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Clientèle dans toutes ses composantes	Cadre Service Support	Assurer la responsabilité managériale et/ou technique d'une activité Support dans toutes ses composantes

\* pour le positionnement en groupe I, voir plus particulièrement l'article 4.2.3.

\*\* pour le positionnement en groupe VI, voir plus particulièrement l'article 4.2.4.

## **Article 3**

### *Positionnement des emplois repères dans les groupes de qualification*

Afin de permettre des références communes, chacun des emplois repères branche a donné lieu à un positionnement identique à l'intérieur des 8 groupes de qualification précisés par l'article 3.3 de la convention collective.

Les entreprises de la branche veilleront particulièrement à ce que le positionnement des ERB soit respecté dans chacune des sous-filières de leur système organisationnel propre, que celles-ci soient celles proposées à l'article 2.1.2 ou qu'elles aient été adaptées.

De la même façon, les entreprises qui auront défini des emplois repères spécifiques veilleront :

- à préciser le rattachement de leurs emplois repères spécifiques aux emplois repères branche, d'une part ;
- à respecter pour chacun des emplois repères spécifiques la cohérence de son positionnement dans chacune des sous-filières retenues, d'autre part.

#### **3.1. Positionnement de l'ERB Agent**

L'ERB Agent est positionné dans les groupes de qualification I à III.

Les conditions relatives au positionnement dans le groupe I sont précisées à l'article 4.2.3 du présent avenant.

#### **3.2. Positionnement de l'ERB Technicien**

L'ERB Technicien est positionné dans les groupes de qualification III et IV.

#### **3.3. Positionnement de l'ERB Technicien supérieur-Maîtrise**

L'ERB Maîtrise est positionné dans les groupes de qualification IV à VI.

Les conditions relatives au positionnement dans le groupe VI sont précisées à l'article 4.2.4 du présent avenant.

#### **3.4. Positionnement de l'ERB Cadre**

L'ERB Cadre est positionné dans les groupes de qualification VI à VIII.

## **Article 4**

### *Positionnement des emplois*

#### **4.1. Positionnement des emplois dans les filières et sous-filières et emplois repères**

En application des dispositions prévues à l'article 3.2 de la convention collective, les entreprises procéderont en interne à l'inventaire des emplois rattachés aux différentes filières, sous-filières et emplois repères.

Lorsque des emplois concernent plusieurs sous-filières, la sous-filière de rattachement sera celle pour laquelle l'activité est la plus importante.

## 4.2. Positionnement des emplois dans les groupes de qualification

### 4.2.1. Application de l'article 3.3 de la convention collective.

Le positionnement précis de chacun des emplois dans les groupes prévus à l'article 3.3 de la convention collective s'effectue ensuite par application des principes mentionnés à l'article 3.1.2 qui prévoit notamment de retenir l'ensemble des critères suivants :

- complexité-technicité ;
- autonomie-initiative ;
- responsabilité (sur les hommes et/ou les résultats) ;
- connaissances-expérience nécessaire.

Rappel de la définition des groupes de qualification précisée à l'article 3.3 de la convention collective :

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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 les 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 à une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.

#### 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 ;
- d'organiser l'activité et donner, si nécessaire, délégation de pouvoir prendre certaines initiatives ou décisions ;
- de 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 ;
- d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant, participer à leur application ;
- de 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.

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 en 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 destinées 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 ;
- 3<sup>e</sup> 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.

### 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.

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.

Il conviendra également de se reporter à l'annexe II intitulée « Les classifications ».

Pour les groupes V à VIII, il conviendra également de prendre en compte les dispositions des articles 5.3.6.1, 5.3.6.2 et 5.3.6.3 de la convention collective.

4.2.2. Positionnements d'emploi ne débutant pas dans le premier groupe de qualification de l'emploi repère.

Lorsque dans les systèmes de classification interne, le positionnement de certains emplois ne débiterait pas dans le premier groupe de classification de l'emploi repère, les entreprises de la branche veilleront à préciser le groupe qui constituera le premier groupe de positionnement de l'emploi dans l'emploi repère.

4.2.3. Emplois positionnés dans le groupe I.

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les emplois positionnés dans ce groupe qui ne seraient pas des emplois temporaires ou des emplois en alternance correspondent aux définitions précisées à l'article 3.3 de la convention intitulé « Définition des groupes de qualification des emplois ».

Les entreprises de la branche s'engagent à présenter un suivi annuel particulier de ces emplois à l'occasion d'une réunion de l'instance représentative chargée du suivi de leur classification interne.

Ce suivi annuel précisera :

- le nombre et le type d'emplois concernés ;
- le nombre de collaborateurs dont l'emploi est positionné dans le groupe I ;
- le nombre et le type d'actions de formations proposées et réalisées par les salariés dont l'emploi est positionné dans le groupe I ;

- le nombre de changements de qualification opérés dans l'année pour des salariés dont l'emploi est positionné dans le groupe I ;
- le nombre d'embauches effectuées dans l'année dans des emplois positionnés en groupe I.

Hormis le positionnement des emplois définis au paragraphe 1, le groupe I constitue en principe un groupe de positionnement d'accueil des :

- emplois temporaires dont les activités correspondent aux critères précisés à l'article 3.3 de la convention ;
- salariés en contrat à durée déterminée en alternance.

Les entreprises de la branche gardant la possibilité de définir des niveaux d'accueil supérieurs.

#### 4.2.4. Emplois positionnés dans le groupe VI.

Le groupe VI constitue le groupe de positionnement d'emplois correspondant à l'emploi repère Cadre.

De façon exceptionnelle, et lorsque cela aura été prévu de façon spécifique par les entreprises de la branche, il pourra également constituer le groupe de positionnement de certains emplois correspondant à l'emploi repère Technicien supérieur-Maîtrise comportant notamment des activités de management.

### **Article 5**

#### *Extension et prise d'effet du présent avenant*

Après signature par les parties du présent avenant, la fédération professionnelle des entreprises de l'eau en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

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

Fait à Paris, le 26 mars 2008.

(Suivent les signatures.)