

**ACCORD SUR LES PRINCIPES DU
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
ET DE LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE VEOLIA ENVIRONNEMENT**

ENTRE :

VEOLIA ENVIRONNEMENT, Société anonyme au capital social de 2 025 352 575 euros, dont le siège social est situé 38 avenue Kléber à Paris 16^{ème}, représentée par Eric MARIE de FICQUELMONT, Directeur Général Adjoint

ET

d'une part,

Les Organisations syndicales suivantes :

- la CFDT
représentée par Charles LIASER
- la CFE-CGC
représentée par Michel BACHER
- la CFTC
représentée par Dominique FUZELLIER
- la CGT
représentée par Franck LE ROUX
- la CGT-FO
représentée par M'hammed MARHAM
- l'UNSA
représentée par Gérard IVORA

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

111 MB DF
FSR E 19

PREAMBULE

Le développement des compétences des collaborateurs de Veolia Environnement est une exigence qui découle de la nature même des activités du groupe.

Les transformations du marché du travail au cours des prochaines années ne peuvent que renforcer cette exigence.

LES SERVICE A L'ENVIRONNEMENT : DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES AU SERVICE DES CLIENTS

Dans leurs différents domaines d'activité (traitement et distribution de l'eau, collecte et traitement des déchets, transport, distribution de l'énergie...), les entreprises de Veolia Environnement mettent en œuvre des techniques de plus en plus élaborées. Les progrès technologiques constituent un des aspects essentiels de la qualité de service rendu au client et de la contribution qu'apporte Veolia Environnement au développement durable. **La qualité de service repose avant tout sur la fiabilité des prestations, sur l'adaptation du service tout au long du contrat, sur l'attention aux besoins de ceux qui utilisent ces services.**

La délégation de service place les entreprises de Veolia Environnement dans une relation partenariale avec leurs clients - les collectivités locales, les entreprises qui nous sollicitent dans le cadre de marchés industriels - mais également dans une relation de proximité étroite avec les utilisateurs de leurs services. Tout au long de l'exécution du contrat, les entreprises doivent savoir faire évoluer leurs prestations pour prendre en compte l'évolution des besoins, dans le respect du cahier des charges que leur a fixé leur commanditaire. C'est la solidité de ce lien partenarial qui est gage de la réussite et du renouvellement des contrats. Elles doivent également concevoir et mettre en œuvre des solutions techniques et un type de prestation bien adapté à chaque nouveau client.

Cette compétence collective à gérer les services à l'environnement ne va pas sans le développement des compétences de tous les collaborateurs, à commencer par ceux qui délivrent les services en contact direct avec les clients ou qui font fonctionner les outils de production.

Cela implique une forte capacité d'adaptation des organisations et d'évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs. La maîtrise des techniques est un atout essentiel pour la mise en œuvre des services à l'environnement. L'aptitude des collaborateurs à faire face à des contextes de travail évolutifs et à être à l'écoute des utilisateurs des services est tout aussi importante. Il n'est pas demandé seulement à chacun de respecter les procédures et de mettre en œuvre un savoir-faire technique mais aussi de faire preuve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité dans l'exercice de son métier.

Handwritten signatures and initials:
A large signature (possibly 'M...')
Initials 'MB', 'a', 'FR', and 'DF' are visible.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION QUI EXIGE UNE MEILLEURE ANTICIPATION DES COMPÉTENCES

Dans la plupart des pays de niveau de développement comparable au notre, la population active vieillit. Le recul de l'âge de la retraite décidé par de nombreux Etats contribuera à accentuer ce phénomène ; particulièrement dans un pays comme la France où le retrait de la vie active intervient traditionnellement très tôt. Les entreprises de Veolia Environnement sont aussi concernées par ce phénomène.

Par ailleurs, nous passons progressivement d'une situation d'abondance de main d'œuvre à une situation de pénurie relative. Les jeunes générations, plus diplômées, mais moins nombreuses, vont cohabiter avec des générations plus anciennes dont la majorité ne dispose que d'un faible niveau de formation initiale. Malgré un niveau de chômage qui demeure encore particulièrement élevé, certaines entreprises pourraient connaître des difficultés de recrutement importantes, particulièrement dans des métiers dont la pyramide des âges traduit un fort vieillissement et dont le volume devrait croître au cours des prochaines années.

Les entreprises de service à l'environnement sont plus sensibles que d'autres à ces transformations. La nature même de leurs activités leur interdit de rechercher une solution aux tensions sur le marché du travail dans la délocalisation vers des pays où la main d'œuvre est plus abondante. Elles devront donc veiller à mieux anticiper leurs besoins en compétences, à fidéliser leurs collaborateurs. Elles devront aussi attirer des jeunes ou des adultes en reconversion vers des métiers qui sont souvent mal connus ou qui ne bénéficient pas toujours d'une bonne image.

L'organisation du travail a évolué, les emplois se sont progressivement professionnalisés. Y compris dans les emplois peu qualifiés, on exige désormais un degré d'autonomie et une technicité qui en font de vrais métiers ou qui offrent des possibilités d'évolution.

Demain plus encore qu'aujourd'hui, il faudra permettre à tous ceux qui le souhaitent de construire un parcours de progression professionnelle dans les métiers de service à l'environnement et favoriser un engagement réciproque du salarié et de l'entreprise dans le déroulement de ce parcours. Ce parcours commence, pour de nombreux collaborateurs, dès leur intégration dans l'entreprise, à travers la formation en apprentissage. Il se poursuit à travers le développement de ses compétences dans les différentes fonctions occupées. Il prend en compte l'aménagement des dernières étapes de la vie professionnelle, notamment grâce à la recherche d'une diminution de la pénibilité de certains emplois et au maintien des aptitudes et des compétences des seniors.

DE NOUVEAUX PRINCIPES POUR LA GESTION DES COMPÉTENCES ET LA FORMATION

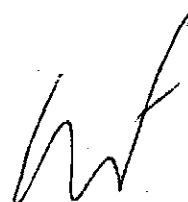
Ces évolutions interviennent dans un contexte institutionnel nouveau. Au niveau européen les partenaires sociaux ont défini des principes pour « le développement des compétences et des

qualifications tout au long de la vie » (voir le cadre d'actions signé par l'UNICE, le CEEP et la CES en février 2002). En France, les partenaires sociaux ont souhaité adapter profondément le système de formation professionnelle des salariés afin de permettre « à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle » (préambule de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003). La réforme qu'ils ont élaborée est, pour l'essentiel, transcrite dans la loi (loi du 4 mai 2004).

Les principes qui ont guidé ces réformes confirment les efforts entrepris par Veolia Environnement depuis plusieurs années. Notre ambition doit être aujourd'hui d'aller au-delà pour mieux anticiper les évolutions démographiques et professionnelles, tout en adaptant ce nouveau cadre institutionnel aux exigences qui nous sont propres.

La dimension internationale du groupe doit lui permettre de tracer la voie d'une gestion des compétences et des qualifications tout au long de la vie professionnelle dans tous les pays où il est implanté, y compris là où les règles collectives en matière de gestion des parcours professionnels et de formation professionnelle sont moins développées.

Le présent accord sera décliné dans chacune des entreprises pour tenir compte de leurs spécificités. Il constituera un cadre de référence pour le dialogue social sur la gestion des compétences et la formation professionnelle.



MB
77
w
24
FLR

CHAPITRE I

LES PRINCIPES GENERAUX DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE VEOLIA ENVIRONNEMENT

I - 1 FAVORISER L'ENGAGEMENT DE CHACUN DANS LE DEVELOPPEMENT DE SES COMPETENCES.

La recherche d'une plus grande efficacité collective va de paire avec l'engagement réciproque de l'entreprise et des salariés dans le développement des compétences. La capacité de réactivité face à des contextes différents, l'aptitude à l'autonomie face à des situations de travail très évolutives, le développement de l'initiative face aux besoins des clients et des utilisateurs des services, exigent une implication de chacun dans l'accomplissement de son activité et un souci permanent de progression de ses aptitudes et de ses capacités.

Cet engagement doit être valorisant pour les salariés. Il est le garant de leurs possibilités d'évolution au sein de Veolia Environnement mais aussi en dehors si un jour ils souhaitent valoriser dans une autre entreprise les compétences qu'ils ont acquises. Il est au fondement de la construction d'une identité professionnelle.

Les salariés ne peuvent s'engager dans le développement des compétences que s'ils accèdent aux moyens nécessaires pour acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire. Ces moyens, c'est naturellement la possibilité d'accéder à la formation dans de bonnes conditions, à commencer par la formation par apprentissage en début de carrière pour s'approprier les métiers de Veolia Environnement. Mais c'est aussi le développement des savoirs et des savoir-faire en situation de travail. C'est la reconnaissance des acquis à travers l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, facteur de motivation et de mise en pratique des compétences acquises.

C'est donc une véritable co-responsabilité dans le développement des compétences qu'il faut promouvoir. Parler de co-responsabilité suppose un engagement réciproque.

I - 2 DEVELOPPER DES PARCOURS DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Veolia Environnement s'engage à favoriser la progression professionnelle de tous ceux qui souhaitent contribuer au développement des services à l'environnement et effectuer tout ou partie de leur carrière au sein de ses entreprises. Elle accompagnera cette progression professionnelle par une préparation aux emplois et aux fonctions la mieux adaptée possible en début de carrière, par un meilleur accès à la formation continue et par la validation des acquis de l'expérience à travers des diplômes et des titres reconnus sur le marché du travail.

Veolia Environnement a décidé de s'engager dans une politique des ressources humaines fondée sur la priorité donnée à la diversification des compétences de chacun dans le cadre d'une plus

MB
E
FR
DF
25

grande mobilité au sein de l'espace professionnel du groupe. Les emplois disponibles seront systématiquement ouverts aux candidats internes avant de faire l'objet de recrutements externes.

En cas d'évolution des activités, les collaborateurs se verront proposer des possibilités de reconversion au sein de Veolia Environnement, avec les moyens d'adaptation nécessaires.

En contrepartie Veolia Environnement attend des salariés qu'ils acquièrent en priorité les compétences déterminantes pour le développement de ses activités et l'amélioration de ses performances dans le domaine des services à l'environnement. Au-delà de la diversité des emplois et des métiers qui composent le groupe, il souhaite que se développent les compétences communes à l'ensemble des entreprises en matière de service à l'environnement et d'adaptation de ces services aux besoins des clients. Ce sont ces compétences qui favoriseront de meilleurs parcours au sein de l'espace professionnel que constitue Veolia Environnement.

I - 3 DONNER PLUS DE LISIBILITE AUX PARCOURS DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Dès lors que les collaborateurs sont incités à développer leurs compétences, il importe qu'ils sachent précisément ce qui est attendu d'eux et quels parcours de progression leur sont ouverts. Le développement de la co-responsabilité dans le développement des compétences doit aller de paire avec une plus grande lisibilité des compétences indispensable à la qualité de service, une plus grande anticipation sur l'évolution des emplois et une plus grande attention de l'encadrement aux conditions de développement des savoirs et des savoir-faire dans les situations de travail. Il n'y a pas de parcours de progression possible sans une évaluation équitable des compétences acquises et une aide aux choix professionnels.

CHAPITRE II

LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

II - 1 FAVORISER L'INTEGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS ET LEUR TRANSMETTRE LES COMPETENCES SPECIFIQUES AUX METIERS DE L'ENVIRONNEMENT

II - 1 - 1 Poursuivre l'effort en faveur de l'apprentissage

Veolia Environnement a fait le choix de privilégier l'apprentissage comme moyen d'intégrer les jeunes dans les entreprises et de les préparer à leurs fonctions. Parce qu'ils permettent de développer des connaissances et des savoir-faire dans le contexte réel d'exercice des activités, parce qu'ils sont un moyen de faire découvrir aux jeunes la richesse et la complexité des métiers de services à l'environnement et enfin parce qu'ils débouchent sur un diplôme reconnu, les contrats d'apprentissage sont particulièrement bien adaptés à la politique de recrutement des jeunes au sein de Veolia Environnement, quel que soit leur niveau. L'objectif de 2 % des salariés du groupe en apprentissage devra être atteint dans le courant de l'année 2005. Dès lors qu'ils ont obtenu leur diplôme, la quasi totalité des jeunes passant par l'apprentissage se voit proposer un contrat de travail au sein de VE. Les entreprises veilleront à ce que l'emploi proposé soit en rapport avec le diplôme obtenu et à ce que les connaissances et les savoir-faire acquis à travers l'apprentissage soient effectivement mobilisés dans l'exercice des activités professionnelles des jeunes recrutés par cette voie.

II - 1 - 2 La fonction de maître d'apprentissage et, plus généralement, la fonction tutorale, sera développée et valorisée.

Dans une entreprise de services, les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences et dans l'appropriation de la qualité de services au sein des équipes. Le groupe s'efforcera de mieux identifier leurs compétences et de valoriser cette fonction à travers un dispositif de validation des acquis. Il cherchera également à favoriser le développement de la fonction tutorale chez les collaborateurs en fin de carrière qui jouent un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation. Les conditions d'exercice de l'activité de tuteur et de maître d'apprentissage doivent leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans la transmission des savoirs professionnels et dans l'intégration des jeunes dans les entreprises ; en particulier les tuteurs seront préparés à cette fonction et ils disposeront du temps et de la souplesse nécessaire dans l'organisation de leur travail. L'exercice du tutorat sera pris en considération dans la progression de carrière, en particulier pour l'accès à des fonctions d'encadrement des équipes.

II - 1 - 3 Les entreprises de Veolia Environnement auront recours aux contrats de professionnalisation, tel que prévus dans la loi du 4 mai 2004, pour permettre à des adultes à la recherche d'un emploi d'intégrer les emplois disponibles avec un parcours de formation complémentaire.

Afin de mieux équilibrer la pyramide des âges et de faire face à d'éventuelles difficultés de recrutement dans certains emplois, les entreprises de Veolia Environnement auront recours à ces contrats en complément des efforts très importants en faveur de l'apprentissage. Ce recours aux contrats de professionnalisation s'effectuera dans le respect des priorités définies par les négociations dans les branches professionnelles et par les OPCA.

II - 2 GUIDER LES PARCOURS ET FACILITER LES CHOIX PROFESSIONNELS EN COURS DE CARRIERE

II - 2 - 1 Veolia Environnement apportera de la visibilité sur la politique de l'emploi et l'évolution des métiers dans ses différents secteurs d'activité.

Une cartographie des compétences sera établie. Elle permettra de définir des « emplois – repères » et elle fera apparaître les compétences transversales aux différents emplois afin de favoriser des parcours professionnels plus diversifiés au sein de Veolia Environnement. Elle fera référence aux systèmes de qualification en vigueur dans les secteurs d'activité de Veolia Environnement. Elle s'appuiera sur une veille prospective sur les besoins en compétences et sur l'évolution des métiers et des emplois. A cette fin les « comités métiers » seront renforcés. Ces comités sont de la responsabilité du Campus Veolia Environnement en relation avec les divisions. Ils s'appuieront, en tant que de besoin, sur les éléments méthodologiques, quantitatifs et qualitatifs, fournis par l'observatoire social de Veolia Environnement. Ce travail de veille s'appuiera également sur des organismes d'études et de recherche spécialisés et il prendra en compte les résultats des études conduites par les observatoires de branches prévus dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003.

Sur la base de cette cartographie, chaque division mettra en place un dispositif permettant de décrire les compétences attendues des salariés en fonction des modes d'organisation propres à chacune des entreprises ou chacune des exploitations.

Les partenaires sociaux seront tenus informés des travaux de l'observatoire social et des comités métiers. Ils seront consultés sur leurs orientations et conclusions dans une instance paritaire comprenant un représentant par organisation syndicale.

II - 2 - 2 Les entretiens d'évaluation professionnelle entre le salarié et son encadrant de proximité seront étendus à l'ensemble des collaborateurs.

Ces entretiens auront lieu au minimum tous les deux ans. Progressivement les entreprises de Veolia Environnement devront passer à un rythme annuel, quelles que soient les catégories de personnel. Ils seront l'occasion de faire le point sur les compétences attendues, en référence aux dispositifs de description des compétences mis au point par les divisions, et de définir les voies de progression possible, en s'appuyant notamment sur la cartographie des compétences du groupe.

WF

MB

17

2

FER

DR
34

II - 2 - 3 Un passeport formation sera mis en place, dans l'esprit de l'accord interprofessionnel

Il sera un moyen pour chaque salarié qui le souhaite, de conserver la trace, non seulement des formations suivies mais aussi des connaissances et des compétences acquises en situation de travail. Veolia Environnement proposera un cadre commun aux différentes divisions qui mettront au point les supports adaptés à cette traçabilité des acquis de l'expérience et de la formation. Les salariés pourront s'appuyer sur la cartographie des compétences pour compléter progressivement leur passeport.

II - 2 - 4 Une aide à l'orientation professionnelle sera mise en place pour ceux qui éprouvent le besoin de faire le point sur leur évolution professionnelle future.

Cette aide passe d'abord par des démarches de conseil sur les évolutions au sein des différentes activités de Veolia Environnement. Des prestations de conseil seront mises à disposition des salariés par des personnes connaissant bien les métiers exercés au sein de Veolia Environnement. Ces personnes seront également susceptibles d'aider à l'orientation vers une formation. Enfin elles favoriseront l'accès des salariés aux différents outils d'aide à la mobilité (comment utiliser la cartographie des compétences et le système MOVEA, comment valoriser son passeport formation, comment connaître d'autres métiers exercés au sein de Veolia Environnement).

Cette aide passe également par la mise en place de bilans de compétences. Comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les salariés disposant d'une certaine ancienneté et ceux qui ont plus de 45 ans pourront y accéder automatiquement, sous réserve de l'ancienneté minimum prévue dans les textes réglementaires. Les divisions préciseront les catégories ayant prioritairement accès à ces bilans, notamment en termes d'âge et d'ancienneté.

II - 2 - 5 La possibilité sera offerte à chacun de faire valider ses acquis de l'expérience (VAE) à travers l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle établi paritairement (branches professionnelles ou inter-branches)

Les entreprises prendront à leur charge les frais afférant au congé de validation des acquis et faciliteront l'obtention de la certification recherchée par le salarié en l'aidant à élargir son champ d'expérience et en l'accompagnant dans sa démarche. En vue de développer la VAE, Veolia Environnement recherchera avec les organismes valideurs, et en particulier avec les organismes publics, le développement de diplômes et de titres particulièrement adaptés aux métiers de services à l'environnement. Ces diplômes et ces titres constituent des repères forts dans la construction du parcours professionnel de chacun et un moyen d'élargir son champ de mobilité potentiel au sein de Veolia Environnement.

II - 3 DEVELOPPER L'ACCES A LA FORMATION

II - 3 - 1 Dans le cadre des plans de formation, seront mis en place des « contrats de développement des compétences » pour tous ceux qui souhaitent évoluer vers un autre emploi

Débouchant sur l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, ces contrats garantiront aux salariés les ressources nécessaires pour développer les connaissances, aptitudes et compétences qu'ils n'auront pas pu faire valider dans le cadre de la VAE. Le salarié qui souhaite bénéficier d'un tel contrat établit un projet validé par la direction de son entreprise qui examine avec lui les perspectives de progression au sein de Veolia Environnement à l'issue du contrat. Les formations complémentaires dont le salarié a éventuellement besoin sont financées par l'entreprise (en incluant les frais de transport et d'hébergement) et peuvent être effectuées pour partie en dehors du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 4 mai 2004. Comme prévu dans le cadre du DIF, le salarié perçoit une allocation calculée selon les règles définies à l'article D.933-1 du Code du Travail, non assujettie aux cotisations sociales. Pendant la durée éventuelle de la formation effectuée en dehors de son temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle. Un salarié qui bénéficie d'un tel contrat renonce à faire usage de ses droits précédemment ouverts au titre du DIF pour réaliser un autre projet de formation. La gestion de ce dispositif sera assurée grâce à la mutualisation partielle des fonds de la formation professionnelle des entreprises du groupe.

Il appartiendra à chaque entreprise, dans le cadre de la concertation avec les représentants du personnel, lors de l'élaboration du plan de formation, de définir le champ des formations qui seront ouvertes prioritairement aux contrats de développement des compétences.

II - 3 - 2 Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à tous ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification ou pour ceux qui doivent connaître une reconversion professionnelle au sein de Veolia Environnement

Ce dispositif sera mis en place en concertation avec les branches professionnelles qui ont désormais la possibilité d'en prendre partiellement en charge le financement (loi du 4 mai 2004). Il doit permettre à ceux qui ont intégré une des entreprises de Veolia Environnement sans disposer d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables à leur autonomie professionnelle dans des emplois qui se complexifient sous l'effet des changements technologiques et organisationnels. Ces formations s'inscriront dans le cadre des actions nationales de lutte contre l'illettrisme. Dans chaque entreprise, une réflexion sera conduite, en concertation avec les organisations syndicales, sur les catégories auxquelles il s'adresse en priorité et sur les modalités des parcours dans lesquels s'inscriront les actions de formation : objectifs professionnels, complémentarité entre l'acquisition de compétences en situation de travail et formation dans un cadre formel, modalités de validation des acquis. Ces périodes de professionnalisation peuvent déboucher sur l'obtention d'une certification correspondant à l'emploi occupé par les salariés concernés. Pour ceux qui sont en reconversion,

quel que soit leur niveau, ce dispositif doit leur permettre d'acquérir les compétences pour exercer les nouvelles fonctions qui leur sont proposées au sein de Veolia Environnement.

II - 3 - 3 Le développement d'une offre de formation ouverte à l'ensemble des métiers de Veolia Environnement sera prolongé

Le développement de cette offre s'appuie principalement sur le Campus Veolia Environnement qui joue un rôle essentiel, non seulement dans la transmission des savoir-faire propres aux métiers exercés dans le groupe mais aussi dans la capitalisation de ces savoir-faire et dans leur perfectionnement. Le Campus Veolia Environnement et les centres de formation implantés dans d'autres pays ont vocation à devenir des lieux de convergence et de réflexion prospective sur le métier des services à l'environnement.

A l'horizon de deux ans à compter de la signature de cet accord, 3% au moins des salariés du groupe devront être engagés chaque année dans un parcours de formation le conduisant à une qualification reconnue par un titre ou un diplôme, que ce soit par l'apprentissage, par un contrat de développement des compétences ou une période de professionnalisation.

CHAPITRE III

CONCERTATION ET SUIVI

III - 1 DECLINER LES PRINCIPES ET LES MODALITES PREVUS DANS CET ACCORD AU SEIN DES ENTREPRISES DE VEOLIA

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cet accord relèvent pour partie de l'adaptation des principes et des moyens mis en œuvre aux caractéristiques et aux priorités définis au niveau des entreprises des quatre divisions. Une concertation dans le cadre des instances représentatives du personnel sera engagée avant la fin de l'année 2004 pour procéder à cette déclinaison.

Une annexe au présent accord récapitule les points qui devront faire l'objet d'une concertation tant au niveau des divisions que dans les entreprises de Veolia Environnement (annexe I).

Les accords d'entreprise éventuellement conclus à l'issue de cette concertation ne pourront prévoir de dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle.

III - 2 DEVELOPPER LA CONCERTATION ANNUELLE SUR LES COMPETENCES ET LA FORMATION

Dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation tout au long de la vie, les entreprises devront désormais présenter au comité d'entreprise leur plan annuel de formation en précisant les actions de formation qu'elles entendent mettre en place au titre de l'adaptation des salariés à leur poste ou à leur emploi et celles qui relèvent du développement des compétences. Au sein de Veolia Environnement, cette concertation annuelle sera également l'occasion pour chaque entreprise de préciser les actions qu'elle entend développer au titre des « contrats de développement des compétences » et au titre des « périodes de professionnalisation ». Cette concertation sera également l'occasion de faire le point sur la politique de mobilité et sur l'usage des outils d'aide à l'orientation professionnelle : validation des acquis de l'expérience, passeports formation, procédures de description et de validation des compétences attendues, recours au bilan de compétences. Les résultats de cette concertation seront transmis aux divisions qui en feront la synthèse.

III - 3 ACCROITRE L'EFFORT DE MUTUALISATION DES FONDS DE LA FORMATION

Afin de faciliter la mise en place des dispositifs de formation spécifiques dont Veolia Environnement entend se doter (contrats de développement des compétences, périodes de professionnalisation, actions de formation d'intérêt commun aux différentes entreprises de Veolia Environnement), une partie des sommes consacrées à la formation par les entreprises sera mutualisée (au-delà de la mutualisation obligatoire de 0,5 % de la masse salariale). Dans le respect des accords de branches, des accords seront passés avec les OPCA concernés pour

12/14

W

MB

AA

FR

29

DF

faciliter l'usage de ces fonds dans le cadre des dispositifs prévus dans cet accord de méthode. Il s'agit de favoriser une meilleure solidarité entre les entreprises de Veolia Environnement; certaines peuvent avoir, au moins ponctuellement, plus de besoins que d'autres. Il s'agit aussi de faciliter l'accès des salariés aux dispositifs prévus par cet accord. Par exemple en mettant en place, lorsque nécessaire, une utilisation anticipée du droit individuel à la formation (DIF) ou en permettant, grâce à la formation, des parcours de mobilité entre les entreprises de Veolia Environnement. Une annexe au présent accord décrit les modalités retenues, en concertation avec les branches professionnelles pour mettre en oeuvre cette mutualisation, dans le respect des fonctions dévolues aux OPCA (annexe II).

III - 4 LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD FERONT L'OBJET D'UNE CONCERTATION ANNUELLE DANS LE CADRE DU COMITE DE GROUPE VEOLIA ENVIRONNEMENT

Un bilan sera fourni aux représentants du personnel. Il sera examiné dans le cadre d'un comité de suivi paritaire dont la composition sera identique à celle prévue au § II-2-1. Cette concertation sera également l'occasion de préciser les certifications qui pourront être recherchées à travers les Contrats de développement des compétences.

III - 5 ETENDRE PROGRESSIVEMENT LES PRINCIPES DE L'ACCORD DANS LES AUTRES PAYS D'IMPLANTATION DE VEOLIA ENVIRONNEMENT

Les objectifs de cette politique de gestion des compétences feront l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux des différents pays dans lesquels Veolia Environnement est présent. Dans le contexte institutionnel propre à chacun de ces pays, il sera proposé de s'inspirer des mêmes principes pour favoriser une politique commune au sein de Veolia Environnement à l'échelle internationale, en particulier au niveau européen.

III - 6 METTRE EN ŒUVRE CET ACCORD DES L'ANNEE 2005

Le présent accord entrera en vigueur dès la mise en oeuvre des plans de formation pour l'année 2005. Il en sera tenu compte lors de la concertation préparatoire à ces plans au sein des instances représentatives du personnel des entreprises de Veolia Environnement.

Fait à Paris, le 4 octobre 2004
En quatorze exemplaires

MB

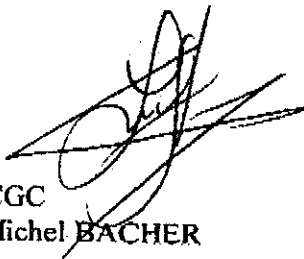
AN

DT

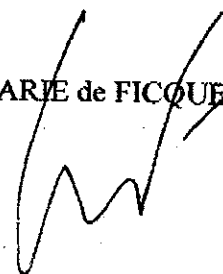
2

FOR 29


- Pour la CFDT
Représentée par Charles LIASER



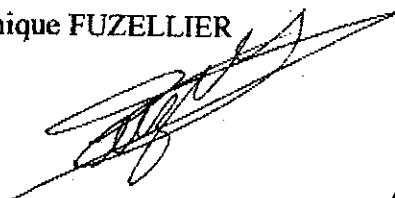
- Pour la Direction
Représentée par Eric MARIE de FICQUELMONT



- Pour la CFE-CGC
Représentée par Michel BACHER



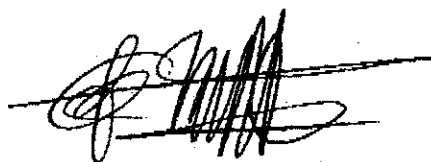
- Pour la CFTC
Représentée par Dominique FUZELLIER



- Pour la CGT
Représentée par Franck LE ROUX



- Pour la CGT-FO
Représentée par M'hammed MARHAM



- Pour l'UNSA
Représentée par Gérard IVORA



ANNEXE I

**DECLINAISON DE L'ACCORD SUR LES PRINCIPES DU DEVELOPPEMENT DES
COMPETENCES ET DE LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE
AU SEIN DES ENTREPRISES DE VEOLIA ENVIRONNEMENT**

L'accord sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle du 29 septembre 2004 constitue un cadre de référence pour la politique de développement des compétences au sein des entreprises qui composent Veolia Environnement. Il constitue également la base pour la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie. Il devra donc être décliné dans les différentes composantes de Veolia Environnement en tenant compte des spécificités de leurs activités et des règles propres aux différents niveaux de négociation.

Ces négociations devront également intégrer les éventuelles dispositions résultant des accords de branches auxquelles sont rattachées les entreprises.

L'accord sur les principes du développement des compétences fera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales sur les modalités de sa mise en œuvre. Cette négociation s'ouvrira dans un délai maximum de deux mois après la signature de l'accord au niveau du comité de groupe.

Elle portera notamment sur les modalités concrètes de mise en œuvre :

- des contrats de développement des compétences et de leur incidence sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans les entreprises ; seront précisés en particulier les objectifs prioritaires, compte tenu de l'évolution des activités et des perspectives de progression professionnelle qui peuvent être proposées aux salariés. Autant que possible seront précisées également les certifications professionnelles accessibles par cette voie ;
- des périodes de professionnalisation. Les publics prioritaires et la nature des actions à engager, notamment en faveur des catégories définies dans l'accord sur les principes du développement des compétences ;
- des dispositions de nature à favoriser les adaptations et les évolutions nécessaires des salariés en fin de vie professionnelle ;
- de l'accès au bilan de compétences et, plus généralement des modalités propres à favoriser l'orientation professionnelle au sein des métiers de l'environnement ;
- de la validation des acquis de l'expérience ;
- des outils permettant de rendre plus lisibles les compétences attendues des salariés et les possibilités de mobilité professionnelle au sein de Veolia Environnement ;

Handwritten initials and marks: MB, FER, EG, TCG, and a large signature on the right.

- de l'extension des entretiens professionnels à l'ensemble des salariés et des conditions dans lesquelles cet entretien permettra à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle ;
- de l'amélioration de la fonction de maître d'apprentissage et, plus généralement, du développement de la fonction tutorale et de son rôle dans la transmission des savoirs et des savoir-faire ;
- des conditions dans lesquelles tout ou partie des formations pourront être effectuées en dehors du temps de travail, dans les limites définies par l'accord interprofessionnel et de la loi du 4 mai 2004 ;
- les conditions de rémunération des personnes en contrat de professionnalisation adulte.
- le suivi des dispositions et les modalités de la concertation annuelle sur les compétences.

Les plans de formation préciseront les conditions de mise en place de ces dispositions. Ils devront permettre, conformément à la loi du 4 mai 2004, de préciser les actions de formation qui relèveront de l'adaptation des salariés à leur poste de travail ou à leur emploi et celles qui relèvent du développement des compétences. Sauf exception, les contrats de développement des compétences et les périodes de professionnalisation, tels que définis dans l'accord sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle, seront rangés dans cette deuxième catégorie. Les plans de formation seront établis dans une perspective pluriannuelle.

mf
MB
77
2
FR
25
DF

ANNEXE II

**OBJECTIFS ET MODALITES DE LA MUTUALISATION DES FONDS DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

I - OBJECTIFS

Le projet de Veolia Environnement en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle répond à trois grands objectifs.

1 - 1 Faciliter la mise en œuvre des principes définis dans l'accord

En particulier la mutualisation doit permettre :

- de favoriser le développement des parcours de formation débouchant sur l'obtention d'une certification reconnue (diplôme, titre ou certification de branche). Les contrats de développement des compétences seront éligibles aux fonds mutualisés,
- de faciliter l'adaptation et la mobilité des salariés à leur emploi tout au long de leur carrière. Les périodes de professionnalisation, telles que définies dans l'accord, seront éligibles aux fonds mutualisés,
- de soutenir les actions de formation transversales aux divisions, facteur de construction du métier de services à l'environnement. Ces formations, généralement réalisées par Campus Veolia Environnement, seront également éligibles aux fonds mutualisés.

Ces trois objectifs doivent concourir à une plus grande égalité d'accès à la formation et à la construction de parcours de progression professionnelle au sein de Veolia Environnement.

I - 2 Optimiser l'utilisation des sommes consacrées à la formation par les entreprises de Veolia environnement

En particulier la mutualisation vise :

- à construire un meilleur équilibre entre le financement de l'apprentissage, très développé chez Véolia Environnement et le financement des contrats de professionnalisation que nous utilisons peu. La loi du 4 mai 2004 facilite un tel choix,
- à utiliser au mieux les sommes qui peuvent être prélevées sur la mutualisation obligatoire de 0,5 % de la masse salariale pour faciliter l'adaptation ou la reconversion des personnes à travers les périodes de professionnalisation,
- à permettre aux divisions d'impulser des actions prioritaires répondant à l'évolution des compétences et à l'adaptation aux changements techniques et organisationnels.

I – 3 Assurer une plus grande solidarité entre les entreprises de Veolia Environnement et une meilleure gestion des actions de formation

En particulier la mutualisation doit permettre :

- de soutenir les efforts de formation particuliers que certaines entreprises doivent accomplir pour adapter leurs salariés ou leur assurer une évolution professionnelle ;
- d'assurer de meilleures prestations de service aux entreprises lorsqu'elles demandent la prise en charge d'actions de formation au titre des fonds mutualisés (simplification des démarches, rapidité de traitement des dossiers, lisibilité des actions éligibles...).

II – PRINCIPES GENERAUX

Ces objectifs ont conduit Veolia Environnement à adopter quelques principes communs aux entreprises des différentes divisions, dans le respect des dispositions qui régissent le fonctionnement de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle (notamment l'article R 964-1-4 du code du travail), et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003.

La définition de ces principes était d'autant plus utile que les entreprises de Veolia Environnement relèvent d'une quinzaine de conventions collectives et de plusieurs branches professionnelles et qu'elles mutualisent leurs fonds dans plusieurs OPCA. Une part de ces fonds n'est pas utilisée par les entreprises de Veolia Environnement en raison du faible recours aux contrats de formation en alternance.

Ils ont été proposés ou seront proposés, dans les négociations de branches qui se sont ouvertes pour la mise en oeuvre de la loi de 2004.

II – 1 Une répartition équilibrée de la mutualisation obligatoire (qui passe de 0,4 % de la masse salariale à 0,5 % avec la loi du 4 mai 2004)¹ entre l'apprentissage, les contrats de professionnalisation (jeunes et adultes) et les périodes de professionnalisation.

Dans les négociations de branche, il a été demandé que chacune de ces actions représente un tiers des sommes collectées (le financement des observatoires de branche étant mis à part de cette répartition). Cela devrait permettre d'accroître les ressources disponibles pour le développement de l'apprentissage au sein de Veolia Environnement.

II – 2 La possibilité offerte à toutes les entreprises de Veolia Environnement de faire gérer l'ensemble de leurs dépenses de formation par un OPCA.

Au minimum, il leur sera demandé de verser 1 % de leur masse salariale au titre du plan de formation pour assurer la mise en oeuvre des objectifs définis précédemment.

¹ La mutualisation des fonds destinés au financement des congés individuels de formation n'est pas évoquée ici. Rappelons que les CIF relèvent de l'initiative du salarié et que la loi de 2004 n'a pas modifié le fonctionnement de ce dispositif.

Handwritten signatures and initials:
WF
MB
E 19
FLR

II - 3 La recherche d'un OPCA susceptible d'assurer la meilleure gestion possible et de faciliter la politique de développement des compétences voulu par Veolia Environnement.

Ce choix doit évidemment se faire dans le respect des accords de branches qui désignent parfois un OPCA comme celui de la branche Transport. Toutefois, le versement d'une fraction des dépenses au titre du plan de formation à un autre OPCA demeure possible.

Par ailleurs, certaines branches ont instauré des contributions obligatoires au titre du plan, notamment pour les formations à la sécurité. Ces obligations conventionnelles devront naturellement être respectées.

L'OPCA choisi pour assurer l'essentiel de la gestion des fonds mutualisés par les entreprises de Veolia Environnement est l'OPCIB qui accueille déjà les fonds de plusieurs branches fortement représentées au sein de Veolia Environnement. Cet OPCA a par ailleurs une vocation inter-branches.

II - 4 La création d'un opérateur commun pour la gestion des fonds dans le secteur des métiers de l'environnement.

Cet organisme sera sous la responsabilité de l'OPCIB. Il agira dans le cadre d'un mandat de gestion établi par le conseil d'administration paritaire de l'OPCIB, comme il est d'usage lorsque les opérations de gestion ne sont pas assurées directement par un OPCA². Il aura vocation à gérer les fonds de l'ensemble des entreprises des branches adhérentes à l'OPCIB et relevant de ce secteur, qu'elles appartiennent ou non au groupe Veolia Environnement.

III - MODALITES PRATIQUES ET CALENDRIER

Le bureau du conseil d'administration de l'OPCIB examinera le 14 octobre 2004 le mandat de gestion donné à l'opérateur dédié aux métiers de l'environnement. Cet opérateur aura un statut associatif.

Lorsqu'elles appartiennent à une branche adhérente à l'OPCIB, les entreprises verseront à l'OPCIB, via cet opérateur, l'ensemble des fonds mutualisés, qu'ils relèvent de la mutualisation obligatoire (0,5 %) ou de la mutualisation au titre du plan de formation (1 % minimum). Lors du montage des actions de formation, les dossiers de demande de prise en charge seront instruits par cet opérateur. Un suivi des sommes collectées et dépensées par les entreprises qui composent Veolia Environnement sera régulièrement effectué (système dit de « grand compte »).

En ce qui concerne les entreprises de Veolia Environnement qui ne relèvent pas de l'OPCIB, elles continueront à verser leurs fonds à leur OPCA de branche. Toutefois, il est envisagé qu'elles versent leur fonds mutualisés volontaires à l'OPCIB afin de faciliter la mise en oeuvre des principes définis ci-dessus.

² Comme le précise l'article R 964-1-4 l'exécution déléguée des décisions demeure sous la responsabilité et le contrôle du CA paritaire.

Handwritten notes and signatures: MB, IL, FUR, and other initials.

Dès la fin de l'année 2004, les entreprises prépareront leur plan de formation dans le respect de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord sur les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle au sein de Veolia Environnement. Parallèlement le champ des actions de formation pouvant donner lieu à une prise en charge prioritaire par l'OPCIB sera précisé.

Les opérations de collecte s'effectueront dans les délais habituels. Elles transiteront, dans la plupart des cas, par l'opérateur dédié aux métiers de l'environnement qui sera également mandaté pour la collecte des fonds.

Dès le début de l'année 2005, les demandes de prise en charge pourront être effectuées auprès de l'opérateur dédié aux métiers des services à l'environnement.

Handwritten signature

MB

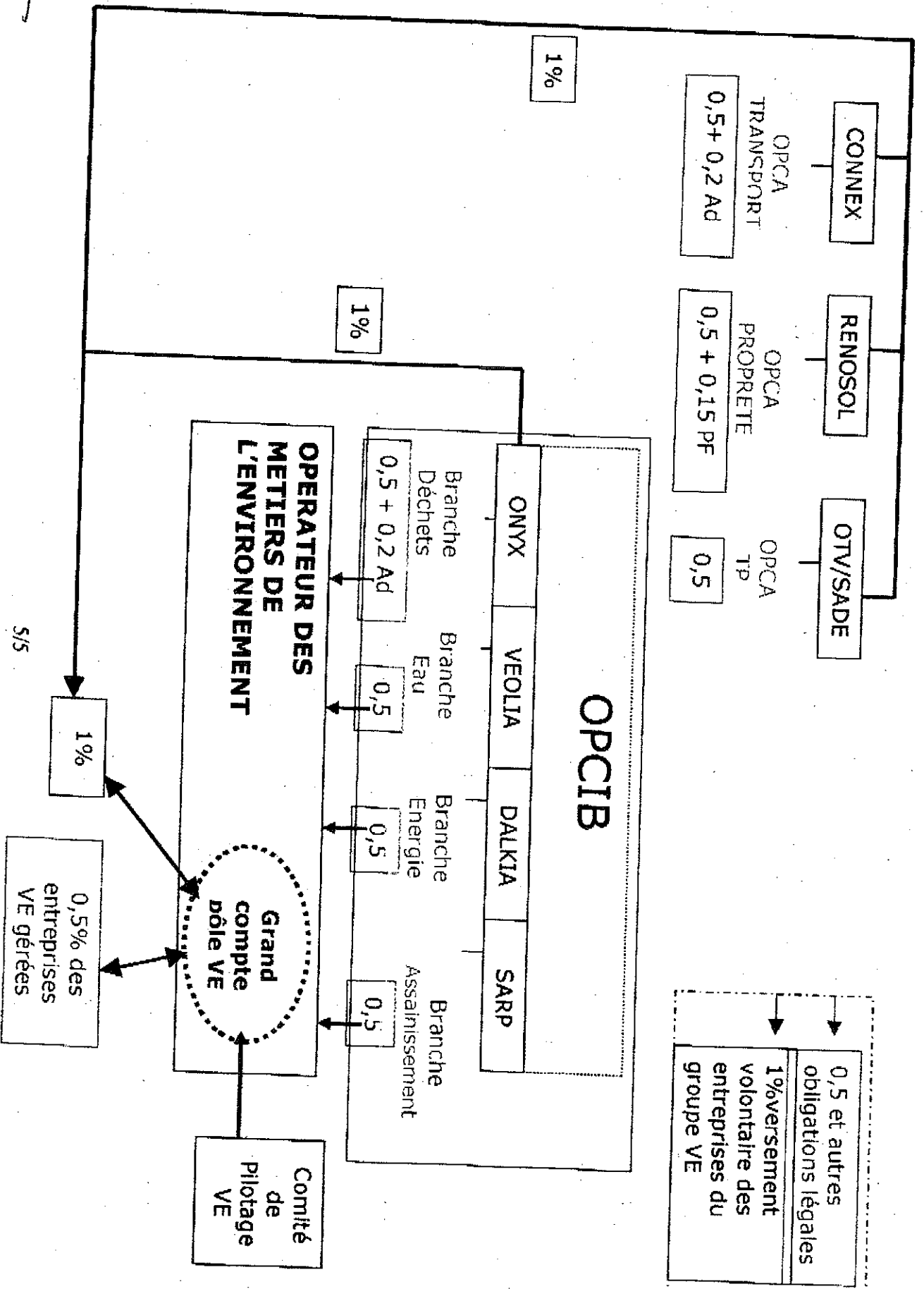
772

FR

71

Handwritten initials

MUTUALISATION



FR MB
3