

# **Convention collective**

Entre

**HYDRO Exploitation SA**

et

Les syndicats :

**ssp – vpod  
Syna et  
Unia**

**Validité : 1<sup>er</sup> janvier 2017– 31 décembre 2019**

## TABLE DES MATIERES

<b>I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>4</b>
But et définition .....	4
Champ d'application .....	4
Droit applicable .....	4
Contribution de solidarité .....	5
Règlement d'entreprise .....	5
<b>II. ENGAGEMENT ET RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE .....</b>	<b>6</b>
Engagement .....	6
Période d'essai .....	6
Engagement définitif .....	6
Fin des rapports de service .....	6
Transferts et postes ouverts .....	7
Obligations à l'échéance du contrat .....	7
<b>III. DROITS ET DEVOIRS DU PERSONNEL .....</b>	<b>8</b>
Comportement .....	8
Protection contre la discrimination .....	8
Protection des données .....	8
Formation continue .....	8
Commission du personnel .....	9
Principe .....	9
Buts .....	9
Droit à l'information .....	9
Indépendance .....	9
Relations avec la Direction .....	9
Fonctionnement .....	9
<b>IV. LIEU ET GENRE D'ACTIVITE, DEPLACEMENTS .....</b>	<b>10</b>
Déplacements et débours .....	10
<b>V. DUREE DU TRAVAIL, CONGES, VACANCES .....</b>	<b>11</b>
Durée du travail .....	11
Heures supplémentaires .....	11
Jours fériés .....	11
Vacances .....	11
Congés spéciaux .....	12
<b>VI. SALAIRES ET INDEMNITES .....</b>	<b>13</b>
Eléments de la politique salariale .....	13
Allocations de mariage et de naissance .....	13
Anniversaire de service .....	14
Allocations pour enfants .....	14
Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident .....	14
Paiement du salaire en cas de maternité .....	15
Paiement du salaire en cas de service militaire, de protection civile et du feu .....	15
Indemnité au décès .....	15
<b>VII. ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE .....</b>	<b>16</b>
Suva .....	16
C P E .....	16
Rente d'invalidité partielle .....	16



<b>VIII. RESOLUTION DES DIFFERENDS.....</b>	<b>17</b>
Conciliation préalable.....	17
Commission paritaire professionnelle .....	17
Composition et organisation.....	17
Fonctionnement .....	17
Procédure .....	17
Fin de la procédure conventionnelle .....	17
<b>IX. DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>18</b>
Entrée en vigueur clause abrogatoire .....	18



## I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

<sup>1</sup>En concluant la présente Convention collective de travail, les parties contractantes, soit HYDRO Exploitation SA (ci-après: la Société) d'une part et les syndicats ssp-vpod, Syna et Unia d'autre part, affirment leur volonté de collaborer, par des consultations mutuelles, sur toutes les questions touchant au personnel en oeuvrant simultanément à la bonne marche de la Société.

***BUT ET DEFINITION***

<sup>2</sup>La présente Convention collective fixe les conditions de travail des collaborateurs d'HYDRO Exploitation SA.

La forme masculine est utilisée dans le présent Règlement à titre de simplification.

### Article 2

<sup>1</sup>Les dispositions de la Convention collective s'appliquent à l'ensemble du personnel (fonctions de Direction exceptées) travaillant pour la Société.

***CHAMP  
D'APPLICATION***

<sup>2</sup>La présente Convention collective et le Règlement d'entreprise font partie intégrante du contrat de travail.

<sup>3</sup>Elle n'est pas applicable au personnel temporaire ainsi qu'au personnel auxiliaire dont les conditions de travail sont fixées dans le Règlement d'entreprise.

### Article 3

<sup>1</sup>Les rapports juridiques entre les collaborateurs et la Société sont régis par la présente Convention collective, le contrat de travail et le Règlement d'entreprise

***DROIT APPLICABLE***

<sup>2</sup>Sont réservées les dispositions suivantes :

- les dispositions du Code des obligations (ci-après CO) pour autant qu'elles ne soient pas traitées dans la présente Convention collective ;
- les législations fédérale, cantonale et communale applicables ;
- les dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle applicables aux apprentis.

#### **Article 4**

Avec l'accord préalable de la majorité des collaborateurs, les signataires de la présente Convention collective ont la possibilité d'introduire une participation individuelle aux frais d'application et d'exécution de la présente Convention collective. En cas de mise en œuvre, cette participation est déduite directement du salaire individuel de chaque collaborateur et mise à la disposition des associations du personnel contractantes. Celles-ci s'accordent sur la clé de répartition. Chaque année, les associations du personnel renseignent par écrit la Direction sur l'utilisation du montant alloué.

**CONTRIBUTION DE  
SOLIDARITE**

#### **Article 5**

<sup>1</sup>Un Règlement d'entreprise est négocié entre la Direction et la Commission du personnel.

**REGLEMENT  
D'ENTREPRISE**

<sup>2</sup>Ce règlement traite notamment des points suivants :

- calcul du temps de travail et horaires
- modalités d'application et paiement des heures supplémentaires
- modalités applicables aux vacances
- jours fériés par canton
- liste des congés spéciaux
- répartition des cotisations à la Caisse Pension Energie
- retraite anticipée
- indemnités diverses
- liste spécifique d'indemnités d'inconvénient de service
- personnel temporaire et auxiliaire
- devoirs du personnel
- charges publiques non obligatoires
- activités lucratives accessoires
- formation continue

## II. ENGAGEMENT ET RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE

### Article 6

<sup>1</sup>Sous réserve des attributions du Conseil d'administration, l'engagement du personnel est du ressort de la Direction.

**ENGAGEMENT**

<sup>2</sup>Avec son contrat de travail, le collaborateur reçoit un exemplaire de la présente Convention collective, du Règlement d'entreprise et du Règlement sur la prévoyance. Le contrat de travail précise notamment la fonction, la date d'entrée en service, le salaire et la durée du temps d'essai (art. 7).

### Article 7

L'engagement définitif est, sauf dispositions contraires, précédé d'une période d'essai d'une durée de trois mois au maximum. L'article 335b al. 3 CO est réservé.

**PERIODE D'ESSAI**

### Article 8

Le collaborateur aura un entretien formel avec son supérieur hiérarchique avant la fin de la période d'essai. Sauf avis contraire notifié par la Direction, l'engagement devient définitif à la fin de la période d'essai.

**ENGAGEMENT  
DEFINITIF**

### Article 9

<sup>1</sup>Les rapports de service prennent fin :

- a) par la résiliation unilatérale;
- b) par la mise à la retraite, anticipée ou non, ou à l'AI du collaborateur;
- c) par le décès du collaborateur.

**FIN DES RAPPORTS  
DE SERVICE**

<sup>2</sup>La résiliation (cas a) a lieu par communication écrite, pour la fin d'un mois, moyennant un préavis minimum de trois mois à moins qu'un autre délai n'ait été prévu contractuellement. Durant la période d'essai, le délai est réduit à 14 jours nets. La résiliation pour justes motifs, notamment en cas d'atteinte sérieuse aux rapports mutuels de confiance au sens des articles 337 et 337a du Code des Obligations, demeure réservée.

<sup>3</sup>A la demande du collaborateur la Société peut, si son organisation le permet, accorder un délai de congé plus court.

<sup>4</sup>Le collaborateur est mis à la retraite anticipée ou définitive (cas b), conformément au Règlement sur la prévoyance lorsque prend naissance le droit à la rente de vieillesse ou à la rente d'invalidité à 100%. La retraite ordinaire a lieu à l'âge donnant droit à la rente de vieillesse au sens de la loi fédérale sur l'AVS.

<sup>5</sup>Sont réservées les dispositions du CO sur :  
la protection contre les congés (art. 336, 336a, 336b, 336c, 336d) ;  
la résiliation immédiate (art. 337, 337a, 337b, 337c, 337d) ;  
le décès (art. 338 et 338a).

<sup>6</sup>En cas de licenciement l'employé peut s'adresser à la Commission du personnel et/ou au Tribunal des Prud'hommes.

### **Article 10**

<sup>1</sup>Lors d'un transfert interne, un préavis de trois mois pour un changement de fonction doit en principe être respecté pour permettre au département que le collaborateur quitte de trouver un remplaçant.

***TRANSFERTS ET  
POSTES OUVERTS***

<sup>2</sup>Les collaborateurs peuvent en tout temps postuler pour les postes vacants annoncés par bulletin interne. La procédure de sélection est identique à celle des candidats externes.

### **Article 11**

<sup>1</sup>En quittant le service de la Société, chaque collaborateur reçoit un certificat mentionnant la nature de son travail, la durée de ses services, la qualité de son travail et sa conduite. A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

***OBLIGATIONS A  
L'ECHEANCE DU  
CONTRAT***

<sup>2</sup>A la fin des rapports de travail, toutes les créances en découlant deviennent exigibles.

<sup>3</sup>La Société ne conservera du collaborateur que les données personnelles strictement indispensables en respect de la protection des données et de l'art. 328b CO.

<sup>4</sup>Avant son départ, le collaborateur est tenu de restituer de manière spontanée tous les documents, objets, dossiers et informations sur supports de données appartenant à la Société.

### **III. DROITS ET DEVOIRS DU PERSONNEL**

#### **Article 12**

<sup>1</sup>D'une manière générale, tout collaborateur se doit de sauvegarder fidèlement et de son mieux les intérêts de la Société et d'observer les prescriptions édictées dans le cadre de sa profession.

**COMPORTEMENT**

<sup>2</sup>Le Règlement d'entreprise fixe les devoirs du personnel.

#### **Article 13**

<sup>1</sup>La Société protège les collaborateurs à leur lieu de travail contre la discrimination, le harcèlement et le mobbing en raison de l'âge, du sexe, de la race, de la religion, de l'état civil, des préférences sexuelles, des opinions politiques ou toute autre raison. Tout exercice de pression (menaces, promesses d'avantages) est expressément interdit. La Société ne tolère en aucune circonstance un tel comportement et toute infraction peut entraîner la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat en cas de faute grave.

**PROTECTION  
CONTRE LA  
DISCRIMINATION**

<sup>2</sup>Si un collaborateur se sent victime d'un comportement discriminatoire ou blessant, il est invité à en parler à son supérieur direct, au département des ressources humaines ou à toute autre personne de confiance.

#### **Article 14**

Les données privées et le dossier du collaborateur sont traités de manière confidentielle. Les collaborateurs qui ont accès à ces données dans le cadre de leur fonction sont tenus de les garder secrètes.

**PROTECTION DES  
DONNEES**

#### **Article 15**

<sup>1</sup>La Société admet l'utilité de la formation permanente relative à la profession et aux relations du travail et en fait bénéficier le personnel dans les cas qui lui paraissent justifiés.

**FORMATION  
CONTINUE**

<sup>2</sup>Le Règlement d'entreprise fixe les modalités.



## Article 16

<sup>1</sup>Une Commission du personnel (CP) représentative de chaque secteur de la Société est élue par l'ensemble du personnel.

**COMMISSION DU  
PERSONNEL**

<sup>2</sup>Ses membres sont élus pour une durée de 3 ans par l'ensemble du personnel. Le Président ainsi que 2 autres délégués représentent la CP auprès de la Direction. En cas de démission d'un membre de la CP durant son mandat, son successeur sera choisi, par une nouvelle élection, dans le secteur concerné.

**PRINCIPE**

<sup>3</sup>La Commission du personnel est notamment chargée :

**BUTS**

- de maintenir un dialogue entre les organes de direction et l'ensemble du personnel. Chacun des délégués est responsable de faire suivre l'information dans son secteur (GEH ou Sion)
- de représenter tout ou partie du personnel auprès de la Direction
- de veiller au respect des conditions de travail
- de faire valoir les intérêts du personnel et de promouvoir l'amélioration des conditions de travail
- de favoriser l'information et la concertation entre la Direction, le personnel et les organisations syndicales
- d'informer les nouveaux collaborateurs des dispositions des conditions de travail et de l'existence de la CP
- d'assister les travailleurs en cas de litige avec la Direction
- de promouvoir le développement de l'intérêt au travail et à la réalisation des objectifs de la Société.

<sup>4</sup>Les droits découlant de la loi sur la participation, de la loi sur le travail et des dispositions du Code des obligations relatives à la consultation des travailleurs sont garantis. Spécifiquement, les droits sont garantis pour toutes informations concernant l'ensemble du personnel.

**DROIT A  
L'INFORMATION**

<sup>5</sup>La CP est indépendante de toute organisation politique, syndicale ou professionnelle.

**INDEPENDANCE**

<sup>6</sup>La CP peut en tout temps demander une entrevue à la Direction et réciproquement, en indiquant les motifs ou l'objet de la requête. Cette rencontre qui aura lieu dans la semaine qui suit la demande, sauf empêchement majeur, réunira la Direction et les 3 délégués de la CP auprès de la Direction. En outre, une séance ordinaire aura lieu en principe chaque trimestre.

**RELATIONS AVEC  
LA DIRECTION**

<sup>7</sup>La CP s'organise elle-même.

<sup>8</sup>Elle se réunit aussi souvent que les affaires l'exigent. La CP peut en outre être convoquée en tout temps sur demande de l'un de ses membres. Chaque membre de la CP dispose du temps nécessaire pour l'accomplissement de sa fonction de délégué, à condition que ce mandat l'exige et que son activité professionnelle le permette et ceci dans le cadre du budget horaire annuel fixé d'entente entre la CP et la Direction. Pour l'exécution de ses tâches, la CP peut se faire assister par les syndicats de son choix. Les débats ainsi que les procès-verbaux qui en découlent doivent tenir compte du devoir de discrétion dans un souci de confidentialité et du respect du collaborateur en question. Pour former son opinion, la CP s'appuie sur des contacts réguliers avec le personnel.

**FONCTIONNEMENT**

<sup>9</sup>Le règlement d'entreprise fixe les détails.



#### **IV. LIEU ET GENRE D'ACTIVITE, DEPLACEMENTS**

##### **Article 17**

<sup>1</sup>Le collaborateur appelé à se déplacer pour le compte de la Société a droit au remboursement de ses dépenses effectives de voyage et de séjour, à moins qu'une indemnité journalière forfaitaire n'ait été stipulée.

***DEPLACEMENTS ET  
DEBOURS***

<sup>2</sup>Les directives concernant le mode de déplacement et le remboursement des frais sont traitées dans le Règlement d'entreprise. Il en est de même des prescriptions relatives à l'utilisation et à l'indemnisation de véhicules privés.

## **V. DUREE DU TRAVAIL, CONGES, VACANCES**

### **Article 18**

<sup>1</sup>La durée normale de travail est de 2132 heures de travail au maximum **DUREE DU TRAVAIL**  
par année basée sur une durée hebdomadaire de 41 heures.

<sup>2</sup>Le Règlement d'entreprise précise les modalités pour le calcul du temps de travail ainsi que pour l'horaire de travail.

### **Article 19**

<sup>1</sup>Lorsque les besoins du service l'exigent, le personnel peut être astreint **HEURES**  
à effectuer des heures supplémentaires. **SUPPLEMENTAIRES**

<sup>2</sup>Les heures supplémentaires doivent être expressément demandées ou validées par le supérieur hiérarchique.

<sup>3</sup>Les heures habituellement travaillées sont comprises entre 06h00 et 19h00. Les heures supplémentaires sont indemnisées avec une majoration de 25%. La majoration est de 50% le samedi et la nuit entre 22h00 et 06h00. Elle est de 100% les dimanches et les jours fériés. Si ces heures sont compensées dans un délai de 7 jours, elles ne sont pas majorées.

<sup>4</sup>Les heures excédant l'horaire hebdomadaire fixé à l'article 18 sont en règle générale compensées en temps libre équivalent. Les majorations déterminées à l'alinéa 3 sont en principe compensées en temps libre. Si cette compensation est impossible, les majorations seront payées sur proposition du chef direct et validation du responsable de département.

### **Article 20**

Les jours fériés reconnus sont précisés dans le Règlement d'entreprise. **JOURS FERIES**

### **Article 21**

<sup>1</sup>Le droit aux vacances est le suivant : **VACANCES**

Jusqu'à 20 ans	30 jours y compris d'éventuels congés jeunesse
de 21 à 49 ans	25 jours
de 50 à 59 ans	30 jours
dès 60 ans	33 jours.

<sup>2</sup>Les dispositions d'application sont précisées dans le Règlement d'entreprise.



## Article 22

<sup>1</sup>Lors d'événements particuliers listés dans le Règlement d'entreprise le collaborateur bénéficie de congés spéciaux. **CONGES SPECIAUX**

<sup>2</sup>La Direction peut exceptionnellement autoriser, de cas en cas, des absences de courte durée pour des motifs personnels. Celles-ci ne seront pas imputées sur les vacances.

## VI. SALAIRES ET INDEMNITES

### Article 23

La Direction fixe le salaire annuel de chaque collaborateur après avoir entendu le responsable de l'unité compétente.

**ELEMENTS DE LA  
POLITIQUE  
SALARIALE**

La politique salariale se base sur les éléments suivants :

<sup>1</sup>Equité interne : la politique salariale garantit la cohérence de la rémunération des collaborateurs en tenant compte du type d'activité, de l'expérience et des responsabilités de chacun.

<sup>2</sup>Description de poste : chaque poste de travail est défini, analysé et évalué par le biais du document « description de poste ». L'évaluation du poste détermine la classe salariale.

<sup>3</sup>Détermination des bandes salariales : à chaque classe salariale correspond un salaire minimum et un salaire maximum. Les bandes salariales peuvent être adaptées en fonction de l'évolution du contexte salarial ; elles sont publiées chaque année.

<sup>4</sup>Appréciation de la performance : la performance de chaque collaborateur est évaluée chaque année dans le cadre des entretiens annuels et en fonction des objectifs fixés.

<sup>5</sup>Détermination du salaire de base : une fois par année, les salaires des collaborateurs sont examinés en tenant compte de la position dans la bande salariale et des performances individuelles durant l'année écoulée.

<sup>6</sup>Négociations salariales : l'enveloppe salariale à disposition pour d'éventuelles adaptations est le résultat de négociations entre les partenaires sociaux. Elle tient compte des données récoltées sur le marché du travail, de la situation économique de la société et de l'indice des prix à la consommation.

<sup>7</sup>Système de part variable : la part variable fait partie intégrante de la rémunération des collaborateurs HYDRO. Les détails sont fixés dans l'Annexe 3 du présent Règlement. L'enveloppe globale des parts variables dépend des résultats annuels de l'entreprise.

### Article 24

Le collaborateur qui se marie reçoit une allocation dont le montant est fixé dans le Règlement d'entreprise. Il en est de même lorsqu'une naissance survient dans sa famille.

**ALLOCATIONS DE  
MARIAGE ET DE  
NAISSANCE**

### **Article 25**

<sup>1</sup>Les gratifications relatives aux anniversaires de services sont fixées comme suit :

- pour 10 ans : 25 % d'un salaire mensuel
- pour 15 ans : 50 % d'un salaire mensuel
- pour 20 ans : 75 % d'un salaire mensuel
- pour 25 ans : 1 salaire mensuel
- pour 30 ans : 1 salaire mensuel
- pour 35 ans : 1 salaire mensuel

***ANNIVERSAIRE DE  
SERVICE***

<sup>2</sup>Le Règlement d'entreprise fixe les détails.

### **Article 26**

Les allocations pour enfants ainsi que les allocations d'études ou de formation sont versées en conformité avec la législation cantonale sur les allocations familiales.

***ALLOCATIONS  
POUR ENFANTS***

### **Article 27**

<sup>1</sup>En cas de maladie ou d'accident professionnel ou non professionnel entraînant une incapacité de travail, la Société garantit le versement du salaire dès la fin de la période d'essai comme suit :

- 100 % du salaire durant les 90 premiers jours d'absence
- 90 % du salaire du 91<sup>ème</sup> jour au 730<sup>ème</sup> jour d'absence.

***PAIEMENT DU  
SALAIRE EN CAS DE  
MALADIE OU  
D'ACCIDENT***

<sup>2</sup>Pendant la période d'essai le versement du salaire est limité à 3 semaines à 100% en cas de maladie.

<sup>3</sup>L'incapacité de travail découlant d'une faute grave du collaborateur peut entraîner une diminution des prestations.

<sup>4</sup>Les prestations versées par une institution de prévoyance ou des assurances (caisses-maladie exceptées) sont acquises à la Société jusqu'à concurrence du salaire versé.

<sup>5</sup>La Société prend entièrement à sa charge les primes de l'assurance perte de gain.



## Article 28

<sup>1</sup>En cas de grossesse, la collaboratrice a droit à un congé de maternité de 16 semaines, dont 14 au moins doivent être prises après l'accouchement.

***PAIEMENT DU  
SALAIRE EN CAS DE  
MATERNITE***

<sup>2</sup>Le salaire est versé en entier durant toute la durée du congé de maternité. Est réservée la réduction prévue à l'article 16b de l'APG.

<sup>3</sup>Si la collaboratrice ne souhaite pas reprendre son activité après son accouchement, elle est tenue de signifier son congé à la Société. La date de fin des rapports de service coïncidera dans tous les cas avec la fin du congé de maternité.

<sup>4</sup>En cas d'adoption le congé accordé est de 1 mois. En fonction des besoins du collaborateur, une prolongation peut être négociée de cas en cas.

## Article 29

Le paiement du salaire en cas de service militaire, de protection civile et du feu est décrit dans le Règlement d'entreprise.

***PAIEMENT DU  
SALAIRE EN CAS DE  
SERVICE MILITAIRE,  
DE PROTECTION  
CIVILE ET DU FEU***

## Article 30

Les survivants d'un collaborateur ont droit au salaire du défunt jusqu'au jour du décès additionné d'un salaire mensuel. Si le collaborateur décède après plus d'une année de service, ses survivants reçoivent le salaire pour le mois en cours et pour 3 mois supplémentaires, indépendamment de tout autre versement d'institution de prévoyance. Par survivants on entend le conjoint qui faisait ménage commun avec le défunt ou les enfants de moins de 20 ans ou de moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études, ou encore, à défaut, le père ou la mère en faveur desquels il remplissait une obligation d'entretien.

***INDEMNITE AU  
DECES***

## VII. ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

### Article 31

<sup>1</sup>Le collaborateur est assuré auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva) contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels et bénéficie des prestations prescrites par la loi sur l'assurance accidents (LAA).

**SUVA**

<sup>2</sup>Un complément aux prestations de la Suva est prévu en faveur des collaborateurs par la voie d'une assurance collective contractée par la Société.

<sup>3</sup>La Société prend à sa charge l'intégralité des primes pour les deux assurances.

### Article 32

<sup>1</sup>Le collaborateur est affilié à la Fondation de Prévoyance Energie (CPE) conformément au Règlement de cette dernière. La participation de la Société au financement des cotisations est réglée dans le Règlement d'entreprise.

**CPE**

<sup>2</sup>En cas de retraite anticipée, la Société peut participer au financement d'une rente temporaire en remplacement de la rente AVS. Le mode de financement est réglé dans le Règlement d'entreprise.

### Article 33

La Société décide, de cas en cas, compte tenu de la capacité effective du travail de l'intéressé, si la rente servie à un collaborateur par la SUVA, la LAM ou toute autre institution d'assurance pour invalidité partielle, temporaire ou permanente doit être imputée partiellement ou totalement sur le salaire. Si la capacité effective de travail par rapport à l'occupation antérieure à la naissance du droit à la rente n'a pas varié, la jouissance de la rente est laissée au collaborateur. Dans tous les cas, la capacité de travail est déterminante.

**RENTE D'INVALIDITE  
PARTIELLE**



## VIII. RESOLUTION DES DIFFERENDS

### Article 34

Tout litige que les intéressés ne parviendraient pas à régler directement fera l'objet d'une tentative de conciliation entre la Direction et la Commission du personnel qui pourront, chacune et à ses propres frais, se faire assister.

**CONCILIATION  
PREALABLE**

### Article 35

Pour toutes les questions liées à l'interprétation ou à l'application individuelle ou collective de la Convention collective et du Règlement d'entreprise, il est institué une Commission paritaire professionnelle.

**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE**

### Article 36

<sup>1</sup>La Commission paritaire professionnelle (CPP) est formée de 5 membres représentant le ssp-vpod, Syna et Unia dont au maximum 2 choisis en-dehors de la Société, ainsi que de 5 membres représentant la Société. Les membres seront désignés par les parties pour la durée de validité de la présente Convention collective.

**COMPOSITION ET  
ORGANISATION**

<sup>2</sup>Elle s'organise librement (présidence et secrétariat), les frais des délégués étant supportés par chaque partie.

### Article 37

<sup>1</sup>Les décisions de la CPP sont prises à la majorité de chaque délégation. Ces décisions seront notifiées aux intéressés dans les plus brefs délais.

**FONCTIONNEMENT**

<sup>2</sup>Le statu quo est maintenu jusqu'à cette notification.

<sup>3</sup>Sauf circonstances exceptionnelles, la CPP statue dans un délai maximum de quinze jours.

### Article 38

La CPP peut être saisie de tout litige non résolu selon l'art. 34 de la Convention collective. Elle peut également être saisie directement à la requête des parties contractantes, de la Commission du personnel ou d'un ou plusieurs travailleurs ou travailleuses. Dans ces derniers cas, la CPP décidera si la procédure de conciliation prévue à l'art. 34 de la Convention collective doit ou non être mise en œuvre.

**PROCEDURE**

### Article 39

<sup>1</sup>Faute d'accord ou en cas de refus des propositions formulées par la CPP, le litige sera, en cas de conflit collectif et à la requête de la partie la plus diligente, porté devant l'Office cantonal de conciliation en matière de conflits collectifs.

**FIN DE LA  
PROCEDURE  
CONVENTIONNELLE**

<sup>2</sup>En cas d'échec, les parties retrouvent leur liberté.



## IX. DISPOSITIONS FINALES

### Article 40

<sup>1</sup>Il ne peut en aucun cas être dérogé aux dispositions de la présente Convention collective ni à celles du Règlement d'entreprise.

<sup>2</sup>Toutefois, après entente entre elles, les parties contractantes peuvent en tout temps modifier les dispositions de la présente Convention collective. Il en va de même des dispositions du Règlement d'entreprise qui peuvent être modifiées après entente formelle entre la Société et la Commission du personnel.

<sup>3</sup>Toutes les modifications convenues, sont incorporées à la Convention collective en vigueur, respectivement au Règlement d'entreprise en vigueur ou font l'objet d'un avenant, selon entente.

### Article 41

<sup>1</sup>La présente Convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2019. Elle se renouvellera automatiquement pour 3 ans et ainsi de suite de 3 ans en 3 ans.

**ENTREE EN  
VIGUEUR CLAUSE  
ABROGATOIRE**

<sup>2</sup>Neuf mois avant chaque échéance, chaque partie peut établir un cahier de revendications qui entraîne l'ouverture de négociations.

<sup>3</sup>Au plus tard neuf mois avant chaque échéance, chaque partie peut dénoncer la présente Convention collective.

Ainsi fait et signé en douze exemplaires originaux à Sion, le 30 novembre 2016.

## HYDRO EXPLOITATION SA

Le Directeur:



Elmar KAEMPFEN

Membre de la Direction:



Dominique DECAILLET

Membre de la Direction:



Alexandre BIRCHER

### ssp/vpod

La Présidente:



Katharina PRELICZ-  
HUBER

Le Secrétaire général:



Stefan GIGER

Le Secrétaire central:



Bernard FRAGNIERE

La Secrétaire régionale:



Natalie D'AOUST-RIBORDY

### Syna

Vice-président:



Mathias REGOTZ

Le Secrétaire central:



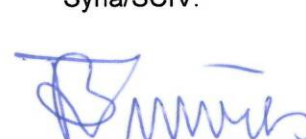
Tibor MENYHART

Responsable régional  
Haut-valais:



Johann TSCHERRIG

Le Secrétaire régional  
Syna/SCIV:



Bernard TISSIERES

### Unia

La Présidente:



Vania ALLEVA

Un membre du Comité  
directeur:



Corrado PARDINI

Le Secrétaire régional:



Jeanny MORARD

Le Secrétaire:



Blaise CARRON

La Commission du personnel d'HYDRO Exploitation SA, représentée par les soussignés, souscrit aux accords signés par HYDRO Exploitation SA et les syndicats ci-dessus.

Le Président:



Patrick SIERRO

Délégué de la Commission:



Martin INDERKUMMEN

Délégué de la Commission:



Marc HORNBERGER