

REGIE PUBLIQUE DE L'EAU POTABLE DE LA METROPOLE DE LYON

« Eau du Grand Lyon – la Régie »

PRÉFECTURE DU RHÔNE EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
Reçu le 22 JUL. 2022
Séance du 12 juillet 2022
DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES ET DE L'ADMINISTRATION LOCALE

N° 2022-9	Dialogue social – Signature de l'accord anticipé de substitution – accord socle
-----------	---

L'an deux mille vingt-deux, le 12 juillet 2022 à 13h30, les membres du Conseil d'administration, légalement convoqués, se sont réunis à l'Hôtel de la Métropole à Lyon, sous la présidence de Madame GROSERRIN Anne, Présidente.

NOM	Prénom	Présent(e)	Excusé(e)	Absent(e)	DONNE POUVOIR A / A L'ADMINISTRATION LOCALE
<i>Collège des représentants issus du Conseil de la Métropole :</i>					
ARTIGNY	Bertrand	X			
BADOUARD	Benjamin	X			
BOFFET	Laurence	X			
CHAMBON	Pierre	X			
COIN	Gisèle	X			
CROIZIER	Laurence	X			
GROSERRIN	Anne	X			
GROULT	Florestan	X			
MARION	Richard		X		Floyd NOVAK
MILLET	Pierre-Alain	X			
NOVAK	Floyd	X			
PROST	Emilie	X			
REVEYRAND	Anne	X			
SIBEUD	Nicole		X		Laurence CROIZIER

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 14

Date de convocation du Conseil : 6 juillet 2022

Secrétaire élue : Emilie PROST

Le 14 décembre 2020, la Métropole de Lyon a décidé de poursuivre en régie directe, à compter du 1^{er} janvier 2023 et sous la forme d'une régie à personnalité morale et à autonomie financière, la gestion du service public d'eau potable du Grand Lyon, jusqu'alors confiée par délégation de service public à la société Eau du Grand Lyon, filiale du groupe Veolia, dont le contrat arrive à échéance le 31 décembre 2022.

Par délibération n° 2021-0842 du 13 décembre 2021, la Métropole de Lyon, a créé la Régie de l'eau potable de la Métropole de Lyon « Eau du Grand Lyon – La Régie », en a approuvé les statuts et a désigné Monsieur Christophe DROZD comme Directeur.

La reprise de cette activité en régie entraînera le transfert automatique des contrats de travail des salariés de la société Eau du Grand Lyon vers la Régie sur le fondement de l'article L. 1224-1 du Code du travail avec la mise en cause des conventions et accords collectifs jusqu'alors applicables aux salariés transférés en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail. La Régie a également fait part de son souhait de mettre fin aux engagements unilatéraux et aux usages applicables aux salariés issus de la Société Eau du Grand Lyon.

Dans ce cadre, les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX ont sollicité la formalisation d'un accord collectif permettant d'anticiper le statut collectif à venir du personnel transféré au sein de la Régie qui sera applicable au personnel transféré de la société Eau du Grand Lyon dès le 1^{er} janvier 2023 et de déterminer le statut collectif applicable aux salariés nouvellement embauchés par la Régie.

C'est avec cet objectif que l'établissement Centre Est, la Métropole, pour le compte de la Régie en cours de création, et les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX ont souhaité formaliser un accord de méthode. Cet accord vise à déterminer les conditions dans lesquelles serait négocié un accord anticipé sur le fondement de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail afin de faciliter la mise en œuvre d'un statut unique du personnel de la Régie, qu'il soit transféré depuis la société Eau du Grand Lyon ou nouvellement embauché, dès la reprise effective du service par la Régie. Cet accord de méthode fixait comme objectif de signer l'accord au plus tard le 30 juin 2022.

La Métropole de Lyon a pris l'engagement que ce statut unique s'appliquerait à toutes et tous au 1^{er} janvier 2023, qu'il garantirait aux salariés transférés de la société Eau du Grand Lyon de conserver les avantages acquis et maintiendrait des conditions de travail satisfaisantes. C'est dans cet état d'esprit que les négociations se sont tenues entre la Régie, l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX et l'intersyndicale et ont pu aboutir au projet d'accord en annexe. Il s'agit d'un accord dit socle qui reprend les modalités d'embauche, de classification et de rémunération.

Les principales dispositions de l'accord portent sur les éléments suivants :

- les éléments constitutifs du contrat de travail et la vie de celui-ci (création et rupture du contrat)
- maintien du système de classification inspiré de la convention collective
- droit disciplinaire
- maintien de la structure de rémunération
- maintien des primes et indemnités, sauf la prime eau et transport, dont la perte de l'avantage acquis sera compensée à l'identique dans le cadre d'une prime de transposition pour les salariés transférés et étendue aux nouveaux salariés à hauteur de 70 €/mois
- maintien d'un système d'intéressement restant à définir
- maintien du niveau de garanties complémentaire santé et prévoyance à cotisation égale pour les salariés (hausse de la part patronale sur la mutuelle famille)

- maintien du système de retraite spécifique (surcotation / participation employeur)

Cet accord sera complété dans les mois qui viennent par des chapitres complémentaires tels que notamment le temps de travail en cours de négociation, un accord d'intéressement, le droit syndical et la mutuelle santé et prévoyance dont l'appel d'offres a été attribué en commission d'appel d'offres le 1^{er} juillet dernier.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Vu le Code du travail ;
- Vu la délibération du conseil de la Métropole n° 2021-0842 du 13 décembre 2021, portant création de la Régie de l'eau potable de la Métropole de Lyon « Eau du Grand Lyon – La Régie », approbation de ses statuts et désignation de Monsieur Christophe DROZD comme Directeur.
- Vu la délibération n° 2022-5 du Conseil d'administration du 10 mars 2022, portant création du poste de Directeur d'Eau du Grand Lyon – La Régie ;
- Vu l'arrêté n° A2022-1 de la Présidente de la Régie nommant M. Christophe DROZD dans les fonctions de Directeur d'Eau du Grand Lyon – La Régie ;
- Vu l'accord de méthode signé entre la Métropole, les organisations syndicales représentatives du personnel et l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX ;

Considérant l'intérêt de disposer pour l'ensemble des salariés de la Régie transféré comme les nouveaux embauchés de disposer d'un statut unique ;

DELIBERE

ARTICLE 1. Autorise Monsieur Christophe DROZD, Directeur d'Eau du Grand Lyon – la Régie à signer l'accord anticipé de substitution, accord socle, joint en annexe.

*Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits,
Certifié exact et pour extrait conforme, conformément à l'article L2121-23 du Code général des collectivités territoriales,*

La présidente du Conseil d'Administration,

La secrétaire de séance

Anne GROSERRIN



Emilie PROST



Acte rendu exécutoire après

- publication du : **15 JUIL. 2022**
- transmission au Représentant de l'Etat le **22 JUIL. 2022**

**ACCORD ANTICIPE DE SUBSTITUTION-
PORTANT SUR LE STATUT DANS LE CADRE DE LA REPRISE EN
REGIE DE LA GESTION DES EAUX DU GRAND LYON**

PRÉFECTURE DU RHÔNE

Reçu le 22 JUL. 2022

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES
ET DE L'ADMINISTRATION LOCALE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- **Les sociétés composant l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX**, domicilié 2-4 AVENUE DES CANUTS 69120 VAULX EN VELIN représenté par M. Cyril CHASSAGNARD, en qualité de Directeur Régional

Ci-après, « *l'établissement Centre Est* » ou « *l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX* »

De première part,

- La Société Eau du Grand Lyon- La Régie, représentée par Mr Christophe DROZD, Directeur de la Régie

Ci-après, « *la Régie* »

De deuxième part,

- **Les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX :**

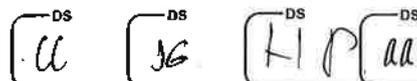
Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur GARECHE Jérôme

Le syndicat CGT, représenté par Monsieur POULAT Hervé

Le syndicat CFE-CGC, représenté par Monsieur AZZARONE Antoine

De troisième part,

Ci-après ensemble « *les Parties* »,



PREAMBULE

Le 14 décembre 2020, la Métropole de Lyon a décidé de poursuivre en régie directe, à compter du 1^{er} janvier 2023 et sous la forme d'une régie à personnalité morale et à autonomie financière (ci-après, « la Régie »), la gestion du service public d'eau potable du Grand Lyon, jusqu'alors confiée par délégation de service public à la société EAU DU GRAND LYON, filiale du groupe Veolia, dont le contrat arrive à échéance le 31 décembre 2022.

La reprise de cette activité en régie entraînera le transfert automatique des contrats de travail des salariés de la société EAU DU GRAND LYON vers la Régie sur le fondement de l'article L. 1224-1 du Code du travail avec la mise en cause des conventions et accords collectifs jusqu'alors applicables aux salariés transférés en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Dans ce cadre, les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX ont sollicité la formalisation d'un accord collectif permettant d'anticiper le statut collectif à venir du personnel transféré au sein de la Régie qui sera applicable au personnel transféré de la société EAU DU GRAND LYON dès le 1^{er} janvier 2023 et de déterminer le statut collectif applicable aux salariés nouvellement embauchés par la Régie.

C'est avec cet objectif que l'établissement Centre Est, la Métropole pour le compte de la Régie en cours de création et les Organisation syndicales représentatives au sein de l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX ont souhaité formaliser un accord de méthode visant à déterminer les conditions dans lesquelles serait négocié un accord de substitution anticipé sur le fondement de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail afin de faciliter la mise en œuvre d'un statut unique du personnel de la Régie, qu'il soit transféré depuis la société EAU DU GRAND LYON ou nouvellement embauché, dès la reprise effective du service par la Régie.

C'est dans ce contexte qu'il est convenu ce qui suit :

Chapitre I. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

I.1 Objet

Le présent accord de substitution par anticipation, conclu sur le fondement de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail, a pour objet de définir le nouveau statut collectif applicable au sein de la Régie.

Ainsi, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations des conventions et accords collectifs ou usages applicables à la société EAU DU GRAND LYON et les sociétés composant l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX.

Il a été décidé de regrouper l'ensemble des dispositions dans les différents blocs suivants :

- le contrat de travail (Chapitre II),
- les classifications (Chapitre III),
- la rémunération (Chapitre IV),
- les autres avantages (Chapitre V).

A ce présent accord socle, le statut collectif anticipé de la REGIE sera complété des accords spécifiques liés à :

- le temps de travail (Chapitre VII),
- le droit syndical (Chapitre VIII),
- la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations (Chapitre IX),
- la protection sociale complémentaire (Chapitre X)
- l'habillement (Chapitre XI).
- l'intéressement et le Plan d'Epargne Entreprise (Chapitre XII)

I.2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel qui sera transféré à la Régie au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail dans le cadre de la reprise, par cette dernière, de l'activité et des salariés de la société EAU DU GRAND LYON, ainsi qu'aux agents de la Métropole qui seront détachés au sein de la Régie et aux salariés embauchés par cette dernière.

I.3 Mise en œuvre conditionnelle et durée

Le présent accord entrera en vigueur à la date effective de reprise de la gestion de l'eau potable du Grand Lyon par la Régie, programmée au **1^{er} janvier 2023**.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

I.4 Mise en cause du statut collectif d'EAU DU GRAND LYON

Outre les dispositions issues de la convention collective applicable de Branche au sein d'EAU DU GRAND LYON et de la Régie expressément écartées par les dispositions du présent accord, les parties constatent l'existence de conventions et d'accords d'entreprise, d'engagements unilatéraux et d'usages, applicables aux salariés de la société EAU DU GRAND LYON dont le contrat de travail sera transféré.

Les Parties constatent que l'opération de reprise de l'activité de la société EAU DU GRAND LYON en Régie a pour effet de mettre en cause l'ensemble des conventions et accords d'entreprise en vigueur au sein de l'entité reprise d'EAU DU GRAND LYON et que la Régie a fait part de son souhait de mettre fin aux engagements unilatéraux et les usages applicables aux salariés issus d'EAU DU GRAND LYON à compter de la reprise d'activité.

Afin d'éviter l'application de dispositions différentes durant la période de survie des conventions et accords collectifs mis en cause, et afin de permettre à l'ensemble des salariés transférés, détachés et nouvellement embauchés de bénéficier d'un statut et de droits et dispositions communes, les parties ont convenu de travailler à l'harmonisation du statut collectif au travers du présent accord anticipé pour les dispositions étayées aux articles suivants.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés d'EAU DU GRAND LYON transférés dans le cadre de la reprise en REGIE, les agents de la Métropole qui seront détachés au sein de la Régie et les salariés embauchés par cette dernière bénéficieront du statut collectif négocié dans les chapitres du présent accord.

Chapitre II. Le contrat de travail

II.1 La proposition d'engagement

La proposition d'engagement concerne les nouvelles recrues, les informant des modalités du recrutement, du poste proposé avec la catégorie et la classification afférentes, de la date d'embauche et des éléments de rémunération (fixes et variables le cas échéant).

Tout salarié se voit remettre, avant la prise de poste, en double exemplaire, un projet de contrat de travail, signé de l'employeur, faisant référence au présent accord.

Cette proposition d'engagement précise notamment :

- la raison sociale de l'employeur ;
- la nature du contrat, à durée déterminée ou indéterminée ;
- la désignation du poste proposé et sa position dans la classification applicable ;
- la date de début de contrat ;

- le lieu de prise de poste initial ;
- la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que la périodicité de leur versement ;
- la durée et les modalités d'organisation particulières du travail dans le cadre des horaires collectifs du service ou d'un horaire individualisé ;
- le nom et l'adresse de la caisse ou des caisses de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance auxquels sont versées les cotisations ;
- les spécificités liées au poste : astreinte, habilitations spécifiques, nécessité d'être titulaire d'un permis de conduire ;
- l'obligation, pour le candidat à l'embauche, de se soumettre à la visite d'information et de prévention qui doit être organisée dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Cette visite d'information et de prévention sera effectuée par le médecin du travail.

Les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans un environnement immédiat de travail décrit pas les dispositions réglementaires, font l'objet d'un suivi médical renforcé.

Le salarié doit retourner à son employeur, dans un délai de 48 heures, un exemplaire du contrat signé de sa main et comportant la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Sous réserve des dispositions légales rappelant que sont interdites toutes restrictions au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, le salarié est tenu d'examiner conjointement avec l'employeur les situations de conflits d'intérêt potentiels et d'en apprécier les risques au cas par cas sur la base de critères objectifs.

Ceux-ci peuvent résulter du cumul, d'une part, de ses fonctions dans l'entreprise et, d'autre part, des responsabilités ou mandats qu'il exercerait à l'extérieur de celle-ci. Il sera dès lors convenu entre l'employeur et le salarié de modifier la nature des fonctions exercées par le salarié dans l'entreprise pendant la période où ce risque a été déterminé.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque salarié.

II.2 La notification du transfert

La notification du transfert concerne le personnel transféré au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail impliquant la reprise de leur contrat de travail.

Le personnel transféré se verra notifier, préalablement au transfert du 1er janvier 2023, une note d'information leur confirmant :

- Le maintien de leur ancienneté acquise préalablement à leur transfert au sein de la Régie ;
- Le maintien de leur rémunération avec le détail de la transposition de la structure de cette rémunération sur les éléments fixes et variables ;
- L'intitulé de poste et la classification afférente déterminée dans le tableau des équivalences / convergences des classifications mis en annexe ;
- Remise de l'organigramme de la Régie en vigueur au jour du transfert assurant à l'agent transféré la visibilité d'ensemble de son poste ;
- Le rappel des dispositions sur l'aménagement de sa durée du travail, conformément à l'accord sur l'aménagement et organisation du temps de travail ;
- A réception de cette notification, un temps individuel sera ouvert au salarié souhaitant bénéficier d'une information complémentaire de son intégration au sein de la Régie ;
- Dans l'éventualité d'une modification des éléments contractuels tels qu'un nouveau poste, un changement de catégorie professionnelle avec une rémunération afférente, un avenant au contrat de travail sera proposé le cas échéant impliquant l'accord de l'agent concerné.

II.3 La notification de détachement

Par analogie au contrat de travail, le fonctionnaire recevra une proposition de détachement. L'acceptation du détachement se verra formalisée par la signature d'un arrêté portant nomination par voie de détachement.

II.4 Appréciation de l'ancienneté au sein de la Régie

L'ancienneté est calculée conformément à la date d'entrée au sein de la Régie.

Le Personnel issu de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux transféré au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail bénéficie du maintien de l'ancienneté acquise préalablement à leur transfert au sein de la Régie.

Les agents détachés de la Métropole bénéficieront également de leur reprise d'ancienneté acquise à leur dernier arrêté de situation.

Dans le cadre de l'intégration d'intérimaires, l'ancienneté sera reprise dans la limite de 12 mois maximum.

II.5 Mobilité

Les postes à pourvoir sont diffusés sur les supports d'information interne.

L'annonce sera mise à disposition des candidatures internes durant 2 semaines. Les candidatures internes aux postes à pourvoir sont examinées en priorité par rapport aux candidatures externes et feront l'objet d'une réponse écrite dans un délai maximal de 2 mois.

II.5.1 Mobilité à l'initiative du salarié

Le salarié utilise à cette fin les outils internes mis à sa disposition par la Direction dans le respect des procédures établies, et informe régulièrement sa Direction des Ressources Humaines de l'avancement de ses demandes.

Il peut être amené à demander des formations complémentaires identifiées comme nécessaires à la préparation d'une mobilité réussie.

II.6 Contrat de travail à durée indéterminée

Dans le cadre des offres d'emploi à durée indéterminée, la Régie assurera la priorité à l'étude de candidatures internes notamment des CDD préalablement à une ouverture du recrutement à l'extérieur.

II.7 La période d'essai

La durée initiale de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée 1 fois dans la limite de la durée initiale.

Les dispositions sur la période d'essai devront être intégrées au contrat de travail.

II.8 La rupture du contrat de travail après la période d'essai

II.8.1 Démission

➤ Forme de la démission

Le salarié démissionnaire doit notifier sa décision à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par remise d'un écrit en main propre contre décharge. Le préavis prend effet à compter du jour de la présentation du courrier recommandé avec accusé de réception à la société ou à la date de signature de la décharge de l'écrit remis en main propre par l'employeur.

➤ **Durée du préavis en cas de démission**

Jusqu'à 2 ans d'ancienneté, les durées de préavis sont les suivantes.

Si l'ancienneté du salarié est :

- supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois : préavis de 3 semaines ;
- supérieure à 3 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois.

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

- Groupes 1 à 5 : 2 mois ;
- Groupes 6 à 8 : 3 mois.

II.8.2 Licenciement

➤ **Durée de préavis en cas de licenciement**

Jusqu'à 2 ans d'ancienneté, et sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, les durées de préavis sont les suivantes :

Si l'ancienneté du salarié est :

- supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de 1 semaine ;
- supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines ;
- supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois.

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

- Groupes 1 à 3 : 2 mois,
- Groupes 4 à 8 : 3 mois.

➤ **Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement**

Le salarié licencié bénéficie de 2 heures pour recherche d'emploi par jour de travail restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis ; l'utilisation de ces heures ne peut donner lieu à diminution de rémunération.

Le regroupement des heures conventionnelles pour recherche d'emploi est possible après accord des parties.

➤ **Indemnité de licenciement**

Les salariés licenciés comptant au moins 8 mois d'ancienneté et plus -en application de l'article L1234-9- ininterrompue au sein de la REGIE ont droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité égale :

- Entre 8 mois et 8 ans inclus : 2.5/10 mois par année d'ancienneté depuis l'embauche

- Entre 8 ans et 10 ans inclus: 3/10 mois par année d'ancienneté dans cette tranche s'ajoutant à la tranche précédente
- A partir de 11 ans : 5/10 mois par année d'ancienneté dans cette tranche s'ajoutant à la tranche précédente

Le montant des indemnités de départ est calculé à partir de la rémunération annuelle de référence constituée des éléments mensuels et complétée des éléments annuels récurrents, c'est à dire hors éléments exceptionnels, attribués au titre des 12 mois précédant l'événement ou des 3 derniers mois selon le principe de faveur art R 1234-4 du Code du Travail. La rémunération « mensuelle » de référence est égale à 1/12 de cette référence annuelle.

Le montant de cette indemnité conventionnelle est majoré de 10 % pour les salariés de 55 ans et plus. L'indemnité conventionnelle est plafonnée à un maximum de 12 mois de la rémunération du salarié.

II.8.3 Retraite

➤ Préavis de retraite

La durée du préavis pour faire valoir le droit à pension est équivalent à celui du préavis pour la démission.

Lorsque l'employeur met fin au contrat d'un salarié remplissant les conditions d'âge légal ou à défaut remplissant les conditions de dérogations obligatoires légale, la durée du préavis est équivalente à celle du licenciement.

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient de l'indemnité de retraite calculée sur les mêmes bases que l'indemnité légale de licenciement

➤ Mise à la retraite

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail d'un salarié remplissant les conditions d'âge légal ou, à défaut, remplissant les conditions dérogatoires légales, la durée du préavis est identique à celle valant pour le licenciement.

➤ Indemnité de départ à la retraite

En cas de départ volontaire en retraite le salarié bénéficie d'une indemnité égale à :

- Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : néant
- Au-delà de 10 ans d'ancienneté et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 1/2 rémunération mensuelle de référence ;
- Au-delà de 15 ans d'ancienneté et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 1 fois la rémunération mensuelle de référence ;
- Au-delà de 20 ans d'ancienneté et jusqu'à 25 ans d'ancienneté : 2 fois la rémunération mensuelle de référence ;

- Au-delà de 25 ans d'ancienneté et jusqu'à 30 ans d'ancienneté : 2,5 fois la rémunération mensuelle de référence ;
- Au-delà de 30 ans d'ancienneté : 3 fois la rémunération mensuelle de référence.

La Rémunération mensuelle de référence est égale à la moyenne des 12 derniers salaires bruts ou des 3 derniers mois si plus favorable.

En cas de mise en retraite : indemnité légale de licenciement soit 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

II.9 Situation des agents issus de la Métropole

Dans le cadre des modalités d'affiliation à la retraite, il convient de prendre en compte la situation des fonctionnaires détachés de la Métropole qui resteront affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Le fonctionnaire détaché continuera de cotiser à la CNRACL et au RAFP, sur la base du traitement afférent à son grade et à son échelon dans son emploi d'origine.

II.10 Situation des agents transférés et des nouveaux agents non détachés

La Régie maintient les taux de cotisation retraite et complémentaire AGIRC ARRCO contractuels de 8% en vigueur au sein de Véolia pour l'ensemble des collaborateurs de la Régie, hors salariés détachés.

II.11 Conditions d'adhésion à la mutuelle des retraités ex agents Véolia

Tout agent justifiant d'une feuille de paie Véolia pourra adhérer volontairement à la mutuelle Neptune.

L'adhésion devra se faire dans les 3 ans après le départ en retraite.

II.12 Le droit disciplinaire

Dans l'attente de l'élaboration du Règlement Intérieur, les sanctions suivantes peuvent être appliquées aux salariés :

- a) L'avertissement avec classement au dossier,
- b) La mise à pied sans solde, pour une durée ne dépassant pas 3 jours,
- c) La mise à pied sans solde, pour une durée comprise entre 4 et 14 jours,
- d) La mutation par mesure disciplinaire au sein du même secteur géographique ou bassin d'emploi, au sens de l'accès par les transports en commun, et non constitutive d'une modification du contrat de travail.
- e) La rétrogradation, qui requiert l'accord du salarié,
- f) Le licenciement.

Préalablement à toute sanction, tout salarié est convoqué à un entretien au cours duquel il lui est indiqué le ou les motifs de la sanction envisagée. Il peut y être accompagné d'un salarié de la REGIE, représentant d'une organisation syndicale et dûment mandaté, ou membre du personnel, de son choix.

Afin de pouvoir préparer cet entretien, il est rappelé que le salarié a un droit d'accès à son dossier.

La décision de poursuivre la procédure de sanction disciplinaire est soumise aux dispositions suivantes :

- Les sanctions a et b peuvent être prononcées par la Direction sans recours à l'avis du conseil de discipline. Toutefois, en cas de mise à pied sans solde, le conseil de discipline sera informé a posteriori.
- Les autres sanctions ne peuvent être prononcées par la Direction qu'après avis du conseil de discipline.
- L'application d'une sanction n'implique pas l'obligation d'avoir préalablement appliqué des sanctions moindres.
- Les salariés dont le niveau de classification est supérieur ou égal à 6.1 ne sont pas soumis à la procédure du conseil de discipline, sauf à leur demande expresse écrite dans les 5 jours suivant l'entretien préalable.

Le conseil de discipline fonctionne sous la présidence d'un cadre, le Président, désigné par la direction de l'établissement.

Outre le Président, qui ne prend pas part au vote, il est composé :

- 2 représentants du personnel de l'établissement, à savoir un représentant désigné par chacune des 2 organisations syndicales majoritaires -ou ayant obtenu le plus de voix - au sein de l'établissement
- 2 représentants de la Direction désignés par la direction d'établissement.

Si une ou plusieurs organisations syndicales ne sont pas représentatives au sein de l'établissement, la délégation des représentants du personnel est réduite à due concurrence. Il en est de même, pour respecter la parité, de la délégation des représentants de la Direction.

La Direction met à la disposition des membres du Conseil de Discipline le dossier comportant les griefs relevés contre le salarié concerné, ainsi que la nature de la sanction envisagée.

La convocation du salarié et des membres du conseil de discipline à la réunion du conseil de discipline intervient au plus tôt un jour ouvré après la tenue de l'entretien préalable. Il peut y être accompagné d'un salarié de la Régie, représentant d'une organisation syndicale, ou d'un membre du personnel, de son choix.

Quelle que soit la sanction encourue, la Direction la notifie par écrit au salarié concerné ; en cas de licenciement, cette notification ne pourra être adressée au salarié moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après l'entretien préalable, sous réserve de dispositions légales nécessitant un délai supplémentaire non imputable à l'employeur.

Chapitre III. Classifications

III.1 Structure de la classification

L'accord intègre ainsi une classification des emplois, fondée sur le principe « des critères classants » permettant :

- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés,
- de valoriser et de professionnaliser l'ensemble des métiers,
- de procéder à une revalorisation de certains postes,
- de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences basées sur des éléments concrets permettant de répondre aux évolutions technologiques, des organisations ou des emplois.

L'emploi sera donc classé en fonction des exigences requises telles que les définitions des emplois-repères l'exigent objectivement.

III.1.1 Principes fondamentaux

A la date d'application définie au présent accord, la grille de classification s'appliquera à l'ensemble des salariés de la Régie.

Les nouveaux salariés seront intégrés dans cette classification qui leur sera présentée dès la conclusion de leur contrat de travail.

L'ensemble des filières (exploitation/technique, clientèle, supports) ou des sous-filières professionnelles associées s'appuiera sur des références communes : référentiel des emplois repères et référentiel des critères classants.

En cas de création d'un poste non présent, la transposition des postes de travail dans cette classification s'appuiera sur les critères classants suivants :

- Connaissances et technicité
- Responsabilité,
- Autonomie -délégation,

Ces 3 critères sont ceux requis pour le poste et résultent de la classification de la branche professionnelle ; les sous-critères les précisent dans le cadre de l'emploi-repère concerné.

Un guide joint en annexe définit ainsi la méthodologie de pesée des postes pour en effectuer le classement.

Il est retenu de transposer la définition des 8 groupes de la classification des emplois figurant dans la Convention Collective des Entreprises des services d'eau et d'assainissement.

À chacun de ces 8 groupes sont rattachées plusieurs positions intermédiaires (sous- groupes), qui constituent les niveaux de classification de la Régie.

III.1.2 Rôle des Institutions représentatives du personnel

Les organisations syndicales et la Direction sont chargées de valider ensemble toute création de nouveaux postes sous forme d'avenant à cet accord.

Une première réunion sera organisée dès le 2ème semestre 2022, afin de créer les nouveaux postes spécifiques à la régie. La suppression des postes non nécessaires à la Régie, se fera avec les nouvelles instances en 2023 sous forme d'accord.

III.2 Révision de la classification

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour examiner la nécessité de réviser cette classification de la REGIE.

Enfin, les éventuelles difficultés relatives à l'application de la présente classification devront faire l'objet d'examens attentifs avec les organisations syndicales représentatives. Un point sera fait à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, telle que définie à l'article L2242-1 du Code du Travail.

III.3 Grille de classification

Catégori es	Group es	Sous- groupes
Employés / Ouvriers	1	
Employés / Ouvriers qualifiés	2	2.1.
		2.2.
Employés / Ouvriers très qualifiés	3	
Techniciens	4	4.1.
		4.2.
		4.3.
Agents de Maitrise	5	5.1.
		5.2.
		5.3.
		5.4.
Cadres	6	6.1.
		6.2.
		6.3.
	7	7.1.
		7.2.
		7.3.
	8	8.1.
		8.2.
		8.3.

III.4 classification et évolution professionnelle

Les emplois-repères comportent plusieurs niveaux, offrant aux salariés des perspectives d'évolutions professionnelles qui permettent des évolutions de la rémunération.

Outre l'évaluation annuelle des résultats et la fixation des objectifs professionnels au cours des entretiens spécifiques, et en application des principes convenus pour le développement des compétences et de la progression professionnelle, la situation professionnelle individuelle de chaque salarié fera l'objet d'un entretien professionnel, au moins tous les 2 ans, au cours d'un entretien individuel de professionnalisation avec son responsable hiérarchique, conformément à la législation

Cet entretien permettra à chaque salarié de faire le point sur ses possibilités d'évolution de carrière, au regard des compétences et de l'expérience professionnelle acquises, des critères de classification, de ses aptitudes et de ses souhaits à évoluer au sein du même emploi-repère ou vers un poste rattaché à un autre emploi-repère compte tenu des besoins et des possibilités au sein de la REGIE.

Lors de cet entretien, il conviendra d'exposer au salarié quels sont les niveaux de progression, à l'intérieur des activités qui lui sont confiées, afin de définir un parcours de professionnalisation, lui permettant d'évoluer progressivement au sein de son groupe de classification, voire de changer de groupe de classification, et d'envisager avec lui la nature des moyens à mettre en œuvre à cette fin.

Les résultats de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront mis en œuvre afin de favoriser la progression professionnelle des salariés. Les conclusions motivées de cet entretien seront communiquées au salarié, et au DRH.

Si la situation du salarié le justifie, il appartiendra à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement de formaliser un engagement mutuel de développement des compétences.

Une appréciation globale des compétences de l'ensemble des salariés fera l'objet d'une présentation en Cse au moins une fois par an et sera préalablement préparé lors de la commission Formation

La classification de chaque poste au sein des Emplois Repères repose sur l'application de la méthode des critères classants telle qu'elle est définie. Le poste doit à cette fin être évalué dans toutes ses composantes afin de déterminer l'emploi-repère de rattachement.

Lors de son affectation à un poste donné, le salarié est informé des résultats de l'analyse du poste au regard des critères classants.

L'évolution du poste peut résulter d'éléments permanents dont les caractéristiques en termes de critères classants se retrouvent sur plusieurs exercices consécutifs. La prise en compte de ces éléments peut conduire à déterminer que ce poste a atteint un niveau supérieur au sein de la classification. Dès lors, la Direction décide de classer ce poste à son nouveau niveau.

L'évolution du poste peut également résulter d'une démarche convenue notamment dans le cadre d'un contrat de développement des compétences. Une démarche analogue de classification est appliquée lorsque le salarié est appelé à rejoindre un autre poste.

III.5 Catégories socioprofessionnelles

III.5.1 Catégories socioprofessionnelles groupe 1 à 3

Employés/ouvriers (groupes 1 à 3)

Est positionné dans la catégorie employés et ouvriers, le salarié dont les activités principales répondent aux critères précisés ci-après.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans les groupes 1 à 3 de la classification de la REGIE de la manière suivante :

Employés et Ouvriers d'exécution (Groupe 1)

Ces employés ou ouvriers effectuent des travaux simples, répétitifs, sans difficulté particulière à partir de consignes précises, ne requérant aucune prise de décision. Ces travaux sont soumis à un contrôle constant ou régulier.

Les connaissances sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire particulier.

Employés et Ouvriers qualifiés (Groupe 2)

Groupe 2.1: Les employés et ouvriers du groupe 2.1 organisent et exécutent les travaux courants de leur spécialité à partir de directives précises et détaillées. Les initiatives sont strictement limitées à des décisions de conformité simple.

Groupe 2.2 : Les employés et ouvriers du groupe 2.2 organisent et exécutent les travaux de leur spécialité, voire de natures diversifiées, à partir de directives générales. Les initiatives sont faibles : elles consistent à assurer de manière autonome le contrôle de la bonne réalisation des travaux. Ils peuvent être amenés à accomplir certaines tâches avec l'assistance de salariés positionnés dans les groupes 1 ou 2. Ces postes peuvent nécessiter la lecture et la tenue de documents courants.

Employés et Ouvriers très qualifiés (Groupe 3)

Les employés et ouvriers du groupe 3 réalisent les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Ils possèdent la maîtrise de leur métier et disposent de l'autonomie nécessaire afin de prendre les initiatives dans le mode d'exécution et l'ordre des opérations en vue d'atteindre l'objectif fixé. Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent être assistés d'autres employés et ouvriers et être amenés à organiser le travail de ce personnel constituant une équipe.

III.5.2 Catégories socioprofessionnelles groupe 4

Est positionné dans la catégorie « techniciens », le salarié en charge de travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions.

Ses activités principales répondent aux critères suivants :

- réalisation de travaux ou de missions dans le cadre d'instructions d'ensemble, lui laissant une large initiative responsabilité vis-à-vis des résultats, sous le contrôle de sa hiérarchie,
- mise en œuvre de connaissances ou d'expertise dans le cadre de processus les plus avancés de la profession.

Il peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de salariés de la catégorie employés ou ouvriers.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans le groupe 4 de la classification de la REGIE.

Ils réalisent des travaux, parfois complexes, qui impliquent une connaissance professionnelle confirmée dans leur spécialité, ou de natures diversifiées impliquant une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques que leur spécialité

III.5.3 Catégories socioprofessionnelles groupe 5

Est positionné dans la catégorie agents de maîtrise, le salarié chargé de coordonner régulièrement des activités différentes et complémentaires dans le cadre de la délégation qu'il a reçue ou à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens humains et techniques, les objectifs et les règles de gestion qui y sont attachées.

Ses activités principales répondent aux critères suivants :

- chargé d'animer des équipes et/ou disposant d'un savoir-faire et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines ;
- faire réaliser les programmes définis et formuler les instructions d'application ; répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ; contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- proposer à sa hiérarchie des solutions techniques ou d'organisation afin de répondre aux objectifs du service ;
- dans le domaine de la sécurité au travail, et dans son champ d'intervention, il devra assumer ses responsabilités, promouvoir la sécurité, engager des actions spécifiques et en suivre l'efficacité ;

- participer avec les services opérationnels ou fonctionnels à élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Lorsqu'il encadre des salariés, ses responsabilités consistent à :

- veiller à l'adaptation de ses équipes et à l'accueil des nouveaux membres en leur sein : s'assurer de la circulation des informations ;
- transmettre les savoirs faire ou en organiser la transmission ; donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à sa hiérarchie les mesures en découlant, et participer à leur application.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans le groupe 5 de la classification la REGIE.

III.5.4 Catégories socioprofessionnelles groupe 6 à 8

Cadres (groupes 6 à 8)

Est positionné dans la catégorie cadres, le salarié qui occupe un poste doté d'un réel niveau de responsabilité et d'autonomie, pour lesquels les critères suivants sont réunis :

- devant atteindre des objectifs, dans le cadre de la politique et des objectifs de l'entreprise, et soumis à de réelles obligations de résultats ;
- responsable de son organisation et de la définition des moyens nécessaires à celle-ci ;
- chargé de diriger des équipes et/ou disposant d'un savoir-faire et d'une expertise dans un ou plusieurs domaines. À ce titre, il exerce une réelle autorité de commandement vis-à-vis de collaborateurs de catégorie moins élevée ou une autorité de compétence dans un domaine identifié par ses fonctions. Dans le domaine de la sécurité au travail, il devra assumer ses responsabilités, promouvoir la sécurité à tous les niveaux, engager des actions spécifiques et en suivre l'efficacité :

Cette définition est complétée au chapitre 5, eu égard à la durée du travail, par les notions de cadres dirigeants, de cadres autonomes et de cadres intégrés.

Les emplois-repères auxquels se rattachent les postes de ces salariés sont classifiés dans les groupes 6 et plus de la classification de la REGIE.

Pour l'application de la présente classification « cadres », sont considérés :

- Comme cadres débutants, les salariés qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, de niveau supérieur reconnue au niveau de la communauté européenne, et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.
- Comme cadres confirmés (classification 6.2 et +), les salariés ingénieurs ou assimilés possédant une formation reconnue par un diplôme ou par l'entreprise dans le ou les domaines

technique, administratif, juridique, commercial ou financier ou les agents de maîtrise promus et qui exercent par délégation de l'employeur une autorité hiérarchique ou d'animation sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés des filières administrative, juridique, commerciale ou financière.

- Sont également inclus dans cette catégorie les salariés, qualifiés d'experts, qui exercent effectivement les responsabilités d'ordre technique reconnues aux niveaux les plus élevés dans leurs domaines respectifs et dont les décisions engagent l'entreprise au regard des conséquences internes ou externes.

Les cadres, définis ci-dessus, sont classés dans chaque établissement dans les différents niveaux de la classification de la REGIE, déterminés au regard des critères classants, en fonction de l'importance réelle des postes tenus par eux.

Chacun des niveaux de référence de la classification situe les salariés dont les fonctions correspondent ou peuvent correspondre aux emplois-repères que cette classification définit, en raison des niveaux de technicité et connaissance qu'elles exigent, des niveaux de responsabilité, d'autonomie et de délégation qu'elles entraînent.

Chapitre IV. Rémunération

IV.1 Structure de la rémunération indiciaire (groupe 1 à 5)

IV.1.1 Salaire Minimum Conventionnel (SMC)

Le terme de classification utilisé dans le présent chapitre s'entend au sens de la classification de l'emploi-repère prévue au chapitre précédent.

La structure de rémunération indiciaire définie ci-après, basée sur le salaire minimum conventionnel (SMC), augmenté de la majoration d'expérience ainsi que des primes annuelles et, le cas échéant, des indemnités de sujétions ou à caractère social et d'un écart individuel, constitue la référence conventionnelle pour les salariés dont la classification des emplois est dans les groupes 1 à 5.

Le salaire minimum conventionnel (SMC) correspond au produit de l'Indice de la classification et de la valeur du point.

L'indice du SMC correspond au barème suivant :

- Groupe 1 : 291
- Groupe 2.1 : 295
- Groupe 2.2 : 305
- Groupe 3 : 319
- Groupe 4.1 : 355
- Groupe 4.2 : 371
- Groupe 4.3 : 391
- Groupe 5.1 : 399
- Groupe 5.2 : 429
- Groupe 5.3 : 446
- Groupe 5.4 : 484

La valeur du point est issue d'une négociation annuelle au sein de la régie. Au 1er janvier 2023 sa valeur est de 4.9287€

Le SMC n'intègre pas la majoration d'expérience, les primes annuelles, les éventuelles indemnités de sujétions ou à caractère social et l'écart individuel.

Pour les salariés de ces groupes, une garantie d'évolution minimale du salaire correspondant à l'expérience professionnelle acquise dans l'emploi-repère est instaurée, nonobstant l'incidence des négociations annuelles obligatoires.

Cette progression d'échelon se déroule tous les 2 ans.

IV.1.2 Majoration d'expérience

L'ancienneté dans la rémunération indiciaire pour les employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise est majorée par le supplément « majoration d'expérience ».

L'Indice complémentaire d'expérience correspond au produit du « barème expérience » et de l'indice SMC.

Ce Barème expérience selon année d'ancienneté pour les employés est appliqué jusqu'au niveau agents de maîtrise, à l'exclusion des Cadres.

Ce barème se traduit selon le tableau suivant :

**Grille indiciaire
des salaires minimaux et des compléments d'expérience**

Années	%	Employés / Ouvriers				Techniciens			Agents de Maîtrise			
37	43	121	123	127								
36	41	115	117	121								
35	41	115	117	121								
34	39	110	111	115								
33	39	110	111	115								
32	37	104	105	109								
31	37	104	105	109	114							
30	35	98	100	103	108							
29	35	98	100	103	108							
28	33	93	94	97	102							
27	33	93	94	97	102	114						
26	31	87	88	91	96	107						
25	31	87	88	91	96	107	112					
24	29	81	83	86	90	100	105					
23	29	81	83	86	90	100	105	110				
22	27	76	77	80	83	93	97	103				
21	27	76	77	80	83	93	97	103	105			
20	25	70	71	74	77	86	90	95	97			
19	25	70	71	74	77	86	90	95	97	105		119
18	23	65	66	68	71	79	83	88	89	96		109
17	23	65	66	68	71	79	83	88	89	96	100	109
16	21	59	60	62	65	72	76	80	82	88	92	100
15	21	59	60	62	65	72	76	80	82	88	92	100
14	19	53	54	56	59	66	69	72	74	80	83	90
13	19	53	54	56	59	66	69	72	74	80	83	90
12	17	48	48	50	53	59	61	65	66	71	74	81
11	17	48	48	50	53	59	61	65	66	71	74	81
10	15	42	43	44	46	52	54	57	58	63	65	71
9	15	42	43	44	46	52	54	57	58	63	65	71
8	12	34	34	35	37	41	43	46	47	50	52	57
7	12	34	34	35	37	41	43	46	47	50	52	57
6	8	22	23	24	25	28	29	30	31	34	35	38
5	8	22	23	24	25	28	29	30	31	34	35	38
4	4	11	11	12	12	14	14	15	16	17	17	19
3	4	11	11	12	12	14	14	15	16	17	17	19
2	0	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice SMC Régie		291	295	305	319	355	371	391	399	429	446	484
Groupe. S/ Groupe :		1	2.1	2.2	3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	5.4

Valeur du point de rémunération :
4,9287 € / mois
59,1444 € / an

IV.1.3 Écart individuel

L'écart individuel est attribué en fonction de la valeur professionnelle de l'agent en plus du SMC et de la majoration d'expérience.

L'écart individuel (en € brut mensuel) est appliqué :

- soit comme variable d'ajustement (application à certains salariés selon logique individuelle),
- soit lors du « promotionnel ». Une enveloppe est attribuée à ce titre aux managers afin qu'ils la répartissent ensuite au sein de leurs équipes.

L'écart individuel est revalorisé chaque année en fonction des NAO.

IV.2 Remplacement temporaire

Tout salarié dans les groupes 1 à 5, appelé à effectuer un remplacement dans un emploi d'un niveau de classification supérieur à celui de l'emploi qu'il occupe habituellement pour une période continue excédant un mois bénéficie, à dater du premier jour du premier mois civil de son remplacement, du salaire minimum conventionnel du poste occupé à titre temporaire.

Un complément de rémunération lui est versé à ce titre.

Ce remplacement temporaire ne peut dépasser 6 mois, sauf remplacement consécutif à des circonstances particulières : la maladie, la maternité ou les congés de longue durée.

À l'expiration de ce délai de 6 mois, s'il a été appelé à effectuer un remplacement temporaire dans les conditions susvisées, il est soit maintenu dans l'emploi dont il a assuré le remplacement, soit réaffecté à son emploi antérieur. Sa candidature au premier emploi vacant d'une classification supérieure sera examinée en priorité.

IV.3 13^{ème} mois (groupes socioprofessionnel 1 à 5)

Les salariés de la catégorie « employés » jusqu'à « agent de maîtrise » (Groupes 1 à 5) bénéficient d'un 13^{ème} mois de salaire.

Ce 13^{ème} mois est versé au salarié concerné en novembre de l'année considérée, au titre de l'exercice civil.

Son montant est égal au salaire mensuel du mois précédant le mois de son versement.

Pour la détermination du 13^{ème} mois, les éléments suivants sont inclus dans l'assiette du salaire du mois précédant le mois de versement :

- le salaire conventionnel,
- la majoration d'expérience,
- l'écart individuel

Le 13^{ème} mois est versé au prorata du temps de présence du salarié à l'effectif de la REGIE sur l'année N.

La valeur du point est celle de l'année N.

IV.4 1/2 mois (groupes socioprofessionnels 1 à 5)

Au titre de l'exercice civil, un 1/2 mois de salaire est versé au salarié concerné en mai de l'année considérée.

Son montant est égal à la moitié du salaire mensuel du mois précédant le mois de versement.

Pour la détermination du 1/2 mois, les éléments suivants sont inclus dans l'assiette du salaire du mois précédant le mois de versement :

- le salaire conventionnel,
- la majoration d'expérience,
- l'écart individuel.

Le 1/2 mois est versé au prorata du temps de présence du salarié à l'effectif de la REGIE sur l'année N. Il ne vient pas en déduction du montant du 13^{ème} mois de salaire prévu à l'article précédent.

Dispositions spécifiques aux salariés détachés :

Compte tenu d'une structure de rémunération d'origine différente, les non-cadres détachés auront la possibilité de demander qu'il soit opéré un lissage sur douze mois, de leur nouvelle rémunération sur 13.5 mois. Ce choix devra nécessairement s'inscrire dans la durée. Cette disposition spécifique sera mise en œuvre sous forme d'acompte.

IV.5 Évolution de la rémunération résultant de l'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle s'entend soit par une évolution dans la classification du poste occupé – changement de niveau - au sein d'un même emploi-repère, soit par une évolution vers un autre poste rattaché à un autre emploi-repère.

Ces évolutions entraînent un changement de l'indice de l'emploi ainsi que de l'indice complémentaire d'expérience.

Lors d'une évolution professionnelle au sein de la même catégorie socio-professionnelle, la promotion d'un groupe à un autre groupe se fait par un passage à l'horizontal en conservant la date d'ancienneté dans l'échelon.

Lors d'une évolution professionnelle entraînant un changement de catégorie socio-professionnelle soit vers le groupe 4, soit vers le groupe 5, le salarié bénéficiera de l'indice correspondant à sa nouvelle classification, augmenté du complément indiciaire d'expérience,

de telle manière que le cumul de ces deux éléments, hors NAO, soit égal - ou le plus proche supérieur - au cumul de ces deux éléments dans sa précédente situation.

Ce calcul se fait sur un salaire mensuel intégrant les éléments suivants (indice SMC + indice de majoration d'expérience + écart individuel + compléments indiciaires éventuels). L'ajustement de la garantie minimale de 4% peut se faire en ajustant tout ou partie de l'écart individuel, à la hausse ou à la baisse.

Les « derniers échelons dans le classification » feront l'objet d'une attention particulière pour ne pas rester bloqués plus de 3 ans, dans le cadre des enveloppes promotionnelles annuelles ou d'un accord NAO.

Tous les ans, une enveloppe de 0,5% minimum est versée dans le cadre des NAO pour les augmentations individuelles.

IV.6 Rémunération des cadres avec part variable

La rémunération des cadres est composée d'une rémunération de base versée en douze mois correspondant à un montant annuel fixe.

Hormis le cas particulier des cadres débutants, dès lors que la performance individuelle du salarié peut effectivement être rapportée à une incidence sur les résultats de la structure au sein de laquelle il exerce ses fonctions, et selon la nature de ces fonctions et du niveau de responsabilités exercées, une part variable peut éventuellement compléter sa rémunération fixe précitée.

Elle est déterminée dans une plage proportionnelle au montant de la rémunération fixe.

L'amplitude de cette plage dépend, d'une part, du niveau de classification du poste occupé et, d'autre part, de la nature et de la complexité des objectifs à atteindre. Exceptionnellement, à la demande de la direction, les taux pourront être modifiés, sans pouvoir excéder 20%.

Le montant réellement atteint dépend de l'atteinte des objectifs en fin d'année.

Pour les cadres intégrant la régie au-delà du 1^{er} janvier 2023, ils bénéficieront en plus de leur rémunération fixe d'un complément représentant une « **part variable 2023** » en % de cette rémunération fixe, établie comme suit :

- 2,5% de la rémunération fixe pour un cadre non encadrant
- 5 % de la rémunération fixe pour un cadre encadrant
- 10% de la rémunération fixe pour un chef de service ou membre du CODIR

Pour les salariés cadres transféré d'Eau du Grand Lyon au 1er janvier 2023, ceux-ci ont bénéficié au 1er janvier 2022 du versement d'une part variable. Afin de respecter la volonté de ne pas baisser leur rémunération tout en mettant en place un statut unique, il est convenu que chaque cadre transféré se verra verser au titre de l'année 2023 une « **part variable 2023** » selon le montant le plus favorable entre l'application du taux fixé ci-dessus et le montant perçu au 1^{er} janvier 2022, ce taux devenant à minima la référence pour les années ultérieures.

Courant 2023, une négociation sera menée avec les représentants du personnel pour convenir des modalités d'évolution de cette part variable à compter de 2024, en analysant les modalités de fixation et d'évaluation des objectifs ainsi que le poids de cette part variable en cas de maintien, soit son intégration en tout ou partie à la rémunération fixe. Quel que soit l'issue de ces négociations, il est convenu que le montant cumulé de la part variable et/ou la partie intégrée à la rémunération fixe ne saurait être inférieur à celui de la « **part variable 2023** ».

IV.7 Rémunération fixe minimale (groupes 6 à 8)

Le niveau 6.1 est le groupe d'accueil des cadres débutants. Ce niveau de classification constitue ainsi un niveau spécifique d'entrée pour ces salariés. Ils accéderont au niveau 6.2 au plus tard au terme d'une période de 3 ans.

Ce niveau 6.2 de la classification de la REGIE constitue également le niveau minimum de promotion dans une fonction classifiée cadre d'un salarié issu du groupe 5.

Le montant annuel des rémunérations fixes minimales brutes pour chacun des groupes 6.1 à 7.3 est examiné à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, telle que définie à l'article L 2242-8 du Code du Travail.

Les valeurs sont, pour l'année 2023, les suivantes :

6.1	36 350 €
6.2	38 633 €
6.3	41 333 €
7.1	49 768 €
7.2	50 108 €
7.3	51 148 €
8.1	58 858 €

Les appointements effectifs des salariés s'échelonneront à partir des montants minimaux prévus sans limitation supérieure, le minimum pour un groupe donné ne constituant pas le maximum pour les groupes inférieurs.

IV.8 Révision annuelles (groupes 6 à 8)

La révision est effectuée en fonction de la performance individuelle annuelle.

Pour les révisions de la part fixe et/ou variable, celles-ci s'effectuent sur proposition de la hiérarchie en prenant en compte les résultats individuels au cours des précédents exercices, l'évolution des responsabilités et des objectifs attachés au poste.

Il est tenu compte de l'évolution de la part variable au cours des précédents exercices pour la détermination de la part fixe du salarié.

Un examen individuel par la direction est prévu si aucune évolution de la rémunération fixe n'est constatée pendant 3 années consécutives.

Les parties partagent l'intérêt de pouvoir garantir aux cadres une évolution de carrière a minima en fixant des règles d'évolution de la masse salariale des cadres dans le temps, à l'instar des dispositifs d'évolution automatique existant pour les non cadres. Une négociation sera menée en 2023 pour préciser ces modalités en analysant les pratiques menées dans les autres établissements publics gestionnaires d'un service public d'eau potable nationaux.

A défaut d'aboutissement des négociations, une enveloppe d'augmentation des rémunérations fixes des cadres représentant au minimum 1 % de ces parts fixes des cadres sera accordée lors des NAO.

IV.9 Indemnités

IV.9.1 Indemnités - principes

Hormis les indemnités spécifiques versées à l'occasion d'un événement affectant le contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, licenciement), il est convenu le versement d'indemnités variables correspond à la rémunération de sujétions particulières.

Chaque indemnité correspond à une sujétion définie par sa nature, sa durée, éventuellement sa fréquence, les conditions de son attribution sont précisées par note de la Direction de la REGIE ou par des accords négociés.

Le versement de ces indemnités est effectué en complément de la rémunération de l'emploi occupé sur la base soit des éléments figurant au contrat de travail du salarié, soit sur la base de la validation par la hiérarchie du nombre d'événements justifiant son attribution.

Les primes et indemnités seront revalorisées annuellement sur le taux des NAO.

IV.9.2 Indemnité travaux pénibles

Les catégories 1 à 4 amenés à effectuer régulièrement des travaux dans des environnements insalubres ou dont la pénibilité est avérée (sous-filières : production/usine, maintenance, travaux, distribution/réseau, relève/intervention client) bénéficie d'une indemnité de travaux pénibles.

Les salariés travaillant dans le domaine de l'eau potable releveurs de compteurs, maintenance, travaux, agents polyvalents eau potable et eaux usées bénéficient d'une indemnité d'un montant de 23.55 € bruts par mois.

IV.9.3 Prime de conduite des véhicules

Une prime de conduite de véhicule est attribuée aux salariés occupant des postes exigeant l'utilisation régulière ou occasionnelle d'engins ou véhicules spécifiques ou de catégories poids lourds dont le salarié est responsable du point de vue matériel.

Outre ces conditions ledit salarié doit être titulaire d'un des titres suivants pour pouvoir bénéficier de cette prime :

- CACES (avec avis d'aptitude médicale),
- permis C,
- permis E.

Taux : 3.36 euros par mois.

IV.9.4 Indemnité compensatrice de travail posté

En contrepartie de l'organisation de leur travail en continu et de leur travail le dimanche, la nuit et jour férié, les salariés postés percevront une indemnité de postage d'un montant forfaitaire mensuel de 460€ bruts.

Cette indemnité, commune au Chef de poste comme au Chef de poste Adjoint, a vocation à couvrir les différentes indemnités liées à leurs conditions de travail.

La valeur de ce montant forfaitaire suivra les évolutions de la NAO à compter de l'année 2023.

IV.9.5 Indemnités de repas déplacement

Le salarié travaillant sur un chantier ou le salarié itinérant ne pouvant rentrer prendre son déjeuner chez lui ou sur son lieu de travail habituel du fait des contraintes de travail bénéficie d'une indemnité de repas de 9.50 euros par jour en 2023.

IV.9.6 Panier

Cette prime bénéficie au salarié contraint de déjeuner sur son lieu de travail habituel équipé d'un coin repas, en raison des conditions particulières d'organisation de travail ou d'horaires de travail.

Montant actuel : 5 € par jour

Régime particulier pour les agents postés du poste de Commande - EGL. Montant actuel : 10 € par poste

IV.9.7 Régime de notes de frais

La note de frais couvre les repas, les déplacements, l'hébergement et le stationnement réalisés dans le cadre d'une mission ou d'une formation.

En parallèle à ces remboursements classiques, un dispositif de prise en charge des repas d'une équipe à l'initiative de la hiérarchie après une intervention lourde en astreintes de nuit ou de week-end est acté.

Un budget sera également créé au sein de la Régie pour la mise en place de moments de convivialité et de cohésion d'équipe par service.

IV.9.8 Indemnités kilométriques

Les salariés qui sont amenés à utiliser leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels sont remboursés selon le barème fiscal, plafonné à la Puissance 8CV.

Ces indemnités ne sont pas cumulables avec le bénéfice d'un véhicule de service ou de fonction.

IV.9.9 Indemnité forfaitaire « Grand déplacement »

Le salarié amené à se déplacer pour raisons professionnelles de manière occasionnelle sur une distance qui ne lui permet pas de rentrer chez lui le soir bénéficie d'une indemnité forfaitaire de grand déplacement de :

- 17,10 euros pour le Repas,
- 45,40 euros pour la Chambre et petit-déjeuner.

Ces montants sont fixés en application des barèmes URSSAF sur les déplacements professionnels.

IV.9.10 Primes de transposition

Les indemnités de transport et l'indemnité eau ne sont pas maintenues pour les salariés d'Eau du Grand Lyon dans le cadre du passage en Régie.

Le montant de ces 2 primes supprimées (eau et transport) sera compensé et intégré dans une prime sans doute libellée "de transposition" à destination des salariés et des détachés actuels d'EGL. Pour les nouveaux salariés et les futurs détachés, son montant sera fixé à 70 euros.

Cette prime sera indexée annuellement sur les NAO.

Une participation aux transports en commun de la part de l'employeur se fera désormais sur justificatif. Elle représentera 50% du coût de l'abonnement sauf pour les salariés transférés qui bénéficient au 31 décembre 2022 d'un taux de prise en charge de 75% sur justificatif.

IV.9.11 Traitement de l'Intéressement

En 2023, la participation et l'intéressement de l'exercice 2022 seront versés par Veolia aux seuls salariés transférés.

Un accord d'intéressement sera conclu fin juin 2023 pour l'exercice 2023 avec les nouveaux représentants du personnel de la régie sur la base d'un projet d'accord établi en 2022.

Ce nouvel accord intégrera une enveloppe budgétaire minimale basée sur la valeur moyenne de l'intéressement et de la participation atteints lors des 3 dernières années. Le montant retenu dans ce nouvel accord sera légèrement supérieur pour permettre que la cible soit atteignable.

De plus, pour compenser l'abondement actuel versé par Veolia sur un PEG de 500 euros, un PEE sera mis en place au sein de la Régie. Le montant de l'abondement sera maintenu à hauteur de l'abondement actuel Veolia.

La possibilité de bénéficier d'un abondement maximum de 500 euros en 2023 sera offerte au moment de l'acompte du nouvel accord intéressement qui sera versé en septembre 2023.

Chapitre V. Autres avantages

V.1 Titres restaurant

Les salariés ne bénéficiant pas d'une autre prise en charge des frais de restauration peuvent demander à bénéficier de tickets restaurant.

Sa valeur est de 9.61€ par jour avec une prise en charge de 5 euros par l'employeur.

V.2 Primes d'ancienneté et médailles

Le Salarié bénéficie d'une prime de médaille selon les montants et anciennetés suivants dans l'Entreprise aux montants suivants :

- Médaille Argent (20 ans) = 206 €
- Médaille Vermeil : (30 ans) = 300 €
- Médaille Or : (35 ans) = 418 €
- Médaille Grand or : (40 ans) = 418 €

V.3 Allocation enfant à charge

Le salarié parent d'enfants de moins de 18 ans à charge effective, ou le salarié débiteur du versement d'une pension à ce titre à l'autre parent, bénéficie d'une allocation enfant à charge d'un montant de 20.74€ par mois par enfant, dans la limite de 3 enfants.

Ce Montant est revalorisé lors de la NAO

V.4 Bourses d'études supérieures

V.4.1 Conditions d'attribution

Le Salarié parent d'enfants poursuivant des études visant l'obtention d'un diplôme en France ou à l'étranger perçoit pour chacun desdits enfants une bourse sur critères sociaux dans les conditions suivantes :

- L'enfant doit être âgé de plus de 18 ans et de moins de 26 ans au cours de l'année civile de la rentrée scolaire /universitaire,
- L'enfant doit être inscrit en formation enseignement privé ou public ; ne pas percevoir de rémunération supérieure à 55% du smic.

Cette limite d'âge n'est pas opposable aux enfants en situation de handicap.

Cette bourse est en principe maintenue tant que le Quotient Familial ne dépasse pas le seuil de 19 000 €.

V.4.2 Montant et modalités de versement

Le montant de cette bourse est de :

- 1er étudiant : 1000€ (100€ sur 10 mois) si ce dernier réside au domicile familial ou à moins de 30 km de ce dernier
- 1er étudiant 2000€ (200€ sur 10 mois) hors du domicile (à 30 km minimum)

Hébergement de l'étudiant	Premier étudiant	Deuxième étudiant	Troisième étudiant et au-delà
Chez les parents	1000€	500€	500€
Hors du foyer familial	2 000€	1000€	1000€

- Elle est versée en 10 mensualités.

Cette bourse est versée jusqu'à l'année suivant le jour où l'enfant poursuivant des études dans les conditions précitées aura atteint l'âge de 26 ans. La limite d'âge ne s'applique pas à l'enfant en situation de handicap.

CHAPITRE VI NOTIFICATION ET DÉPÔT DE L'ACCORD

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de chaque entité.

En conséquence le présent accord sera déposé sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Il est rappelé que désormais la loi prévoit une anonymisation systématique des accords collectifs déposés (ne nécessitant donc plus de demande expresse en ce sens de la part des négociateurs et signataires selon l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail, cette anonymisation ne concernant toutefois que les négociateurs et signataires personnes physiques, les noms de l'employeur et des syndicats en présence demeurant mentionnés sur le texte de la convention ou de l'accord déposé) afin de garantir la protection des données personnelles et le droit à l'oubli.

Dans le cas présent, les Parties n'ont pas demandé, dans un acte distinct du présent accord, qu'une partie de l'accord ne fasse pas l'objet de la publication prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. En outre, les deux entités n'ont pas demandé à occulter les éléments portant atteinte à leurs intérêts stratégiques.

Aussi, le présent accord sera publié dans une version intégrale.

En outre un exemplaire dudit accord d'entreprise sera également déposé par les deux Directions aux secrétariats-greffe des Conseils des Prud'hommes compétents.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Les salariés seront informés de la signature de cet accord (une mise à disposition sera effectuée également sur l'intranet des entités).

Fait à LYON le 05 juillet 2022 en 7 exemplaires originaux

Les sociétés composant l'établissement Centre Est de l'UES VEOLIA EAU – GENERALE DES EAUX,

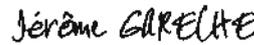
Monsieur Cyril CHASSAGNARD

DocuSigned by:

2756982077E04D6...

Les Organisations syndicales des sociétés

Pour la CFDT, Monsieur GARECHE Jérôme

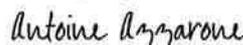
DocuSigned by:

2A216796EC28444...

Pour la CGT, Monsieur POULAT Hervé

DocuSigned by:

5BDD8DDE72E043A...

Pour la CFE-CGC, Monsieur Antoine AZZARONE

DocuSigned by:

916BBC98811944B...

La Régie,

Monsieur Christophe DROZD

