

	REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE	Délibération	14 DEC. 2022
	Conseil d'Administration du 13 décembre 2022	N° 2022/06/08201	Salle du Conseil

L'an deux mille vingt et deux, le 13 décembre 2022, le Conseil d'administration de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole, dûment convoqué le 29 novembre 2022, s'est réuni 91 rue Paulin Salle du Pati'O, sur la Commune de Bordeaux sous la présidence de Madame CASSOU-SCHOTTE Sylvie, Présidente du Conseil d'administration.

**Etaient présents à la séance :**

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Madame Maïté CAZAUX, Monsieur Jean-Claude FEUGAS, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Monsieur Claude BONNET, Madame Zeineb LOUNICI, Monsieur Kévin SUBRENAT, Madame Anne-Eugénie GASPAR.

**Etaient absents :** Monsieur Guillaume GARRIGUES.

**Excusés en cours de séance :** Monsieur Gérard CHAUSSET à 17h15

**Secrétaire de séance :** Madame Céline MEGRET

**LA SEANCE EST OUVERTE A 16 h**

	<b>REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE</b>	<b>Délibération</b>
	<b>Conseil d'Administration du 13 décembre 2022</b>	<b>N° 2022/06/08-01</b>

---

## ADOPTION DU CADRE SOCIAL DE LA REGIE A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

### DUREE DU TRAVAIL – CLASSIFICATION ET REMUNERATION

---

Madame Cassou-Schotte présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Par une délibération présentée en Conseil métropolitain du 18 décembre 2020, Bordeaux Métropole a décidé de créer une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, en vue d'assurer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le service de production et de distribution de l'eau potable, confié à ce jour à la société Suez Eau France dans le cadre d'un contrat de concession de service public, et de proposer une orientation de gestion en régie pour l'exploitation de l'assainissement collectif des eaux usées et de la gestion des eaux pluviales urbaines au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

A cette fin, et en application de l'article L.1412-1 du code général des collectivités territoriales, le Conseil Métropolitain a créé une régie dotée de l'autonomie financière et de la personnalité juridique (régie personnalisée sous forme d'établissement public), dénommée « Régie de l'Eau Bordeaux Métropole ».

Le transfert de l'activité interviendra à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et s'accompagnera du transfert à la Régie des contrats de travail des salariés de la société Suez Eau France affectés à cette activité. Ce transfert s'effectuera dans le strict cadre imposé par les dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail.

Seront également concernés les agents fonctionnaires titulaires et contractuels affectés au 31 décembre 2022 sur les postes rattachés aux activités de la Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole qui seront transférés à la Régie au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il a donc été décidé de négocier, dès 2021, des accords dits de transposition qui constitueront le cadre d'emploi de tous les collaborateurs de la Régie, quelles que soient leurs entités d'origine, sous réserve de leur validation par les organisations syndicales représentatives qui résulteront des premières élections professionnelles organisées au sein de la Régie.

La validation de ces accords ne pourra intervenir qu'après la tenue des élections professionnelles qui se tiendront au premier trimestre 2023 au sein de la Régie. A l'issue de celles-ci, les organisations syndicales représentatives à la Régie seront connues et leurs délégués syndicaux pourront alors signer les accords de substitution.

Dans l'intervalle, il est nécessaire de fixer certains points du cadre juridique applicable dans des décisions unilatérales de l'employeur (ci-après DUE). L'objectif premier de ces DUE est de pallier l'éventuel vide conventionnel entre le 1<sup>er</sup> janvier et la signature des accords de substitution. Chaque DUE a vocation à cesser de s'appliquer dès la signature de l'accord de transposition qui porte sur le même objet.

Par ailleurs, il est nécessaire d'un point de vue comptable de prévoir l'existence indépendante des éléments de rémunération visés dans la DUE temps de travail rémunération et classification. En effet, cette DUE est à durée déterminée et a vocation à être remplacée par un accord collectif. Dans cette hypothèse, la DUE antérieure viendrait à disparaître et au vu de l'impossibilité comptable de faire rétroagir les accords collectifs, la Régie pourrait se retrouver dans la difficulté pour honorer ses engagements conventionnels avec les partenaires sociaux.

Il est donc proposé de créer l'ensemble des éléments de rémunération (primes, compensations mais aussi principes d'augmentation des salaires) notamment en prévision de la négociation annuelle obligatoire sur ce sujet via la présente délibération.

La liste des annexes est la suivante :

- Annexe 1 : DUE temps de travail, classification et rémunération ;
- Annexe 2 : Liste des primes qui ne trouvent application que dans le cadre d'un accord collectif ou DUE en vigueur ;
- Annexe 3 : Conditions des astreintes à la Régie et montant des indemnités ;
- Annexe 4 : Principes de l'enveloppe de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ;
- Annexe 5 : Principes de l'avantage en nature véhicule de fonctions

### **Détermination des dispositifs relatifs au temps de travail, aux classifications et rémunérations**

Les éléments relatifs au temps de travail sont ceux qui vont fixer des principes de base communs à l'ensemble des salariés de la Régie pour ce qui concerne les différentes majorations liées au travail de nuit, le week-end ou les jours fériés. Certains principes liés à l'exécution du contrat de travail (préavis, indemnité de licenciement) sont aussi fixés dans la DUE.

Ceux relatifs à la classification ont vocation à servir également de nomenclature commune aux salariés de la Régie, quelle que soit leur structure d'origine.

La DUE a aussi pour vocation de fixer les principaux éléments de rémunération de la Régie (salaire minimum, primes liées au transfert de personnel ou encore garantie de rémunération pour les salariés de Suez ou Bordeaux Métropole).

### **Détermination des principaux dispositifs de primes**

Les primes suivantes sont prévues dans la DUE et ont chacune des objectifs bien précis :

- Allocation forfaitaire télétravail (compensation allouée aux salariés pour prendre en charge une partie des frais liés au télétravail) ;
- Majoration spécifique pour travail le samedi ;
- Majoration spécifique pour travail le dimanche ;
- Majoration pour travail de nuit (le travail de nuit est entendu comme les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures) ;
- Prime astreinte (cf. ci-dessous et annexe 3) ;
- Enveloppe de revalorisation des salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (cf. ci-dessous et annexe 4) ;
- Majoration pour ancienneté (majoration du salaire brut de base en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié) ;
- Indemnité différentielle compensatrice du 13<sup>ème</sup> mois (la Régie ne verse pas de 13<sup>ème</sup> mois, cette indemnité compense la perte de cet avantage pour les salariés issus de Suez qui en bénéficiaient) ;

- Indemnité de reprise des salariés issus de Suez (indemnité compensant la perte de certaines primes Suez qui ne seront plus versées par la Régie comme la prime d'eau);
- Indemnité de reprise des salariés issus de Bordeaux Métropole (indemnité compensant la perte de certaines primes Bordeaux Métropole qui ne seront plus versées par la Régie comme le supplément familial de traitement) ;
- Primes pour événements familiaux (mariage, naissance...);
- Indemnité de remplacement (au bénéfice des salariés amenés à effectuer des remplacements provisoires dans une fonction d'une classification supérieure à la leur);
- Indemnité de départ à la retraite ;
- Indemnité de licenciement ;
- Indemnités de repas (primes de panier ou de chantier) ;
- Titres restaurant ;
- Indemnité liée au changement de lieu d'embauche principal ;
- Avantage en nature véhicule de fonction (cf. annexe 5) ;

Ces primes permettent de fixer un cadre social clair et de garantir une partie du maintien des droits des salariés transférés.

### **Définition du régime des astreintes**

L'astreinte est une partie intégrante de l'activité de service public de la Régie, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale.

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de la Régie.

Le service d'astreinte de la Régie a pour vocation d'assurer, en dehors des heures d'ouverture des services :

- une capacité d'intervention locale pour réaliser les travaux urgents,
- en cas de crise, participer, selon ses compétences, au dispositif de gestion de crise sous l'autorité du directeur de crise visant à mettre en œuvre à destination des personnes et des biens les mesures de sauvetage et/ou de réparation nécessaires.

Les différents types d'astreintes sont visées dans l'annexe 3. Les cadres peuvent effectuer des astreintes d'encadrement ou de direction, les OET/TSM peuvent quant à eux effectuer tous les types d'astreinte sauf celles de direction. Les cadres effectuent des astreintes conformément aux règles fixées dans l'accord référendaire du 28 janvier 2022 ainsi que celles prévues dans l'annexe 3. Les OET/TSM effectuent les astreintes dans le cadre fixé par la DUE et l'annexe 3.

### **Principes applicables à la négociation annuelle obligatoire**

La Régie s'est engagée à augmenter la masse salariale a minima en fonction de l'inflation constatée en 2022 versus 2021. Cet engagement ne sera concrétisé qu'après la négociation qui se tiendra en avril prochain, après les élections professionnelles. Elle aura un caractère rétroactif dans la mesure où elle s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il est donc nécessaire d'en fixer les principes dès maintenant.

De plus, la Régie a décidé, au vu de l'inflation déjà constatée, d'augmenter les salaires bruts de base de 3% au 1<sup>er</sup> janvier. Il s'agira une première partie du plancher d'augmentation déjà prévu.

### **Principes applicables aux avantages en nature (véhicules de fonction)**

Les normes comptables exigent les avantages en nature soit définis pour une liste d'emplois concernés, et que leurs conditions d'attribution soient fixés par le Conseil d'administration. Il

est proposé qu'un avantage en nature soit constitué par le maintien d'un véhicule de fonction au bénéfice de certains anciens salariés de Suez.

Il est donc nécessaire de fixer par la présente délibération les grands principes de l'avantage en nature véhicule de fonction à la Régie.

L'avantage en nature résultant de la mise à disposition de ce véhicule fera l'objet d'une évaluation selon les règles de l'URSSAF en vigueur ; il sera soumis à cotisations sociales et fiscales et apparaîtra sur le bulletin de salaire.

### **Principes applicables aux titres restaurants**

L'accord collectif de la Régie, adopté le 28 janvier 2022, prévoit la mise en place de titres restaurant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au bénéfice de ses salariés, y compris pour les salariés en télétravail, et à l'exclusion des salariés bénéficiant d'indemnité de repas de chantier (IRC) ou de prime panier (astreinte).

Il est dès lors nécessaire de préciser leurs modalités d'attribution.

Le principe de fonctionnement retenu est le versement de la dotation de ces titres à mois échu. Ainsi les jours de travail effectifs du mois considéré (N), y compris en télétravail, feront l'objet, pour chaque salarié éligible, d'un versement au plus tard le 5 du mois suivant (N+1). Le prélèvement sur salaire correspondant à la contribution du salarié sera opéré sur le salaire versé ce même mois (N+1).

Ce principe est applicable tout au long de la vie du contrat du salarié.

La régie a fait le choix d'un support dématérialisé permettant une utilisation simple et sécurisée des titres restaurant par les salariés, au centime près.

Parallèlement des conventions ont été passées avec des prestataires de restauration collective, notamment Bordeaux Métropole (sites de Bordeaux) et la Direction Générale de l'Aviation Civile (site de Mérignac). Ces sites acceptent le paiement par titres restaurant.

La valeur faciale de titre restaurant a été portée à 7,80€, dans le cadre des accords de transposition, qui constitueront le cadre d'emploi de tous les collaborateurs de la Régie. Ces accords doivent être validés par les organisations syndicales représentatives qui résulteront des premières élections professionnelles organisées au sein de la Régie. La valeur faciale du titre restaurant se répartit comme suit : 60% charge employeur (4,68€) / 40% charge salarié (3,12€).

La proposition d'augmenter la valeur faciale et la part employeur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023, à hauteur de la négociation issue des accords de transposition, repose sur la volonté de la Régie de soutenir le pouvoir d'achat de ses collaborateurs éligibles face au constat de l'évolution des prix sur l'ensemble de l'année 2022.

**Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :**

Le Conseil d'administration réuni,

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** la délibération N° 2020-552 du Conseil métropolitain du 18 décembre 2020 portant création de la régie de l'Eau Bordeaux Métropole dotée de l'autonomie financière et de la personnalité juridique et portant désignation des membres du Conseil d'administration,

**VU** les statuts de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole et notamment son article IV.9,

**VU** l'accord référendaire de la Régie en date du 28 janvier 2022,

**ENTENDU** le rapport de présentation

## **CONSIDERANT**

- Que la validation des accords dits de transposition ne pourra intervenir qu'après la tenue des élections professionnelles qui se tiendront au premier trimestre 2023 au sein de la Régie,
- Que dans l'intervalle, il convient de fixer des décisions unilatérales de l'employeur applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,
- Que d'un point de vue comptable, il convient de créer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 l'ensemble des éléments de rémunération prévus dans la DUE temps de travail, rémunération et classification, en particulier les montants envisagés de l'enveloppe des négociations annuelles sur les salaires,
- Que ces éléments de rémunération ne trouveront à s'appliquer que s'ils sont visés par un accord collectif ou une DUE en vigueur,

## **APRES EN AVOIR DELIBERE, DECIDE :**

**Article 1 :** De prendre acte du dispositif de la décision unilatérale temps de travail classification et rémunération

**Article 2 :** D'adopter le dispositif relatif au temps de travail, classification et rémunération présenté en annexe 1,

**Article 3 :** D'autoriser la création de tous les éléments de rémunération visés en annexe 2, étant entendu qu'ils ne trouveront à s'appliquer à la Régie que si un accord collectif ou une DUE les prévoyant est en vigueur et dans les conditions prévues dans ces textes.

**Article 4 :** D'approuver la mise en place de titre restaurant pour chaque salarié éligible selon les modalités suivantes : les jours de travail effectifs du mois considéré (N), y compris en télétravail, font l'objet d'un versement au plus tard le 5 du mois suivant (N+1) et le prélèvement sur salaire correspondant à la contribution du salarié sera opéré sur le salaire versé ce même mois (N+1).

**Article 5 :** De fixer le montant unitaire du titre restaurant à 7,80€ dont 60% pris en charge par l'employeur.

**Article 6 :** D'autoriser la création d'un dispositif d'astreinte dans les conditions fixées par le règlement de fonctionnement relatif à l'astreinte présenté en annexe 3.

**Article 7 :** D'adopter le montant des indemnités d'astreinte tel que présenté en annexe 3.

**Article 8 :** De prévoir que l'ensemble du personnel quel que soit l'emploi de la Régie est susceptible d'effectuer des astreintes.

**Article 9 :** D'autoriser Monsieur le Directeur général de la Régie à désigner tout salarié de la Régie pour effectuer des astreintes.

**Article 10 :** De fixer les principes et le montant de l'enveloppe de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires à la Régie dans les conditions prévues à l'annexe 4.

**Article 11 :** De prévoir les modalités de maintien de l'avantage en nature véhicule de fonction visé en annexe 5 étant entendu qu'il ne trouvera à s'appliquer à la Régie que si un accord collectif ou une DUE le prévoyant est en vigueur et dans les conditions prévues dans ces textes.

**Article 12 :** D'autoriser Monsieur le Directeur général à accomplir toute formalité et prendre tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

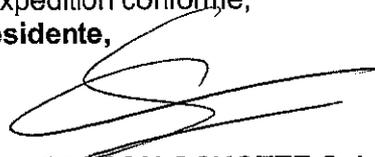
Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à la l'unanimité des suffrages exprimés

Pour : 9

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré le 13 décembre 2022

<b>REÇU EN PRÉFECTURE LE :</b>	Pour expédition conforme, <b>La Présidente,</b>
<b>PUBLIÉ LE :</b>	 <b>Madame CASSOU-SCHOTTE Sylvie</b>

**Liste des annexes à la présente délibération :**

Annexe 1 : DUE temps de travail, classification et rémunération.....p.5

Annexe 2 : Liste des primes qui ne trouvent application que dans le cadre d'un accord collectif ou DUE en vigueur.....p.37

Annexe 3 : Conditions des astreintes à la Régie et montant des indemnités.....p.41

Annexe 4 : Principes de l'enveloppe de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires..p.43

Annexe 5 : Principes de l'avantage en nature véhicule de fonctions.....p.45

**PREFECTURE  
DE LA GIRONDE**

**14 DEC. 2022**

**Bureau du Compteur**

## **Annexe 1 : DUE temps de travail, classification et rémunération**

# **DECISION UNILATERALE DE LA REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE DUREE DU TRAVAIL – CLASSIFICATION ET REMUNERATION**

Par délibération du 18 décembre 2020, le conseil métropolitain de Bordeaux Métropole a décidé de recourir à un mode de gestion en régie, sous la forme d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, pour l'exploitation des services publics de l'eau (eau potable et eau industrielle) et de l'assainissement non collectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Bordeaux Métropole a donc créé une régie, dénommée « Régie de l'Eau Bordeaux Métropole », dotée de la personnalité juridique, en application des articles L.2221-1 et suivants et R.2221-63 et suivants du code général des collectivités territoriales (CGCT).

Dès le début de l'année 2021, les représentants de la Régie ont engagé avec les organisations syndicales représentatives de l'ancien concessionnaire et de Bordeaux Métropole des négociations afin de définir le cadre d'emploi adapté à son fonctionnement. Cependant, ce cadre d'emploi ne pourra entrer pleinement en vigueur qu'à compter du jour où la Régie aura organisé ses premières élections professionnelles, desquelles émergeront les organisations syndicales représentatives de la Régie habilitées à désigner des délégués syndicaux et à conclure des accords collectifs dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans l'attente de la conclusion de ces accords, il a été décidé, en concertation avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'ancien concessionnaire et de Bordeaux Métropole, d'anticiper sur la mise en œuvre des sujets essentiels à la bonne intégration des collaborateurs et à la transition la plus efficace possible avec l'ancien concessionnaire, dans l'intérêt partagé des collaborateurs, des usagers du service de l'eau et de la Régie.

Il a ainsi été décidé ce qui suit :

## Sommaire

<b>Article I. Contrat de travail</b> .....	11
<b>ARTICLE I-1. ENGAGEMENT</b> .....	11
<b>ARTICLE I-2. ESSAI</b> .....	11
1.2.1. Durée de la période d'essai .....	11
1.2.2. Fin anticipée de la période d'essai .....	11
1.2.3. Terme de la période d'essai.....	12
<b>ARTICLE I.3. RUPTURE DU CONTRAT</b> .....	12
1.3.1. Préavis et indemnités de préavis .....	12
1.3.2. Indemnités de licenciement.....	12
<b>ARTICLE I.4. TELETRAVAIL</b> .....	12
<b>ARTICLE II – DUREE DU TRAVAIL</b> .....	13
<b>ARTICLE II.1 – MAJORATION SPECIFIQUE TRAVAIL DU SAMEDI</b> .....	13
<b>ARTICLE II.2 – MAJORATION SPECIFIQUE TRAVAIL DU DIMANCHE</b> .....	13
<b>ARTICLE II.3 – TRAVAIL DE NUIT</b> .....	13
<b>ARTICLE II.4 – MAJORATION SPECIFIQUE TRAVAIL JOURS FERIES</b> .....	13
<b>ARTICLE II.5 – NON-CUMUL DES MAJORATIONS</b> .....	13
<b>ARTICLE II.6 – ASTREINTE DES SALARIES NON-CADRES (OET ET TSM)</b> .....	13
<b>ARTICLE II.7– HEURES SUPPLEMENTAIRES</b> .....	16
<b>ARTICLE III – CONGES SUPPLEMENTAIRES ET SPECIAUX</b> .....	16
<b>ARTICLE III.1 – FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL</b> .....	16
<b>ARTICLE III.2 – JOURS DE FETE LOCALE</b> .....	16
<b>ARTICLE III.3 – CONGE D'ANCIENNETE</b> .....	17
<b>ARTICLE III.4. CONGE POUR CONVENANCE PERSONNELLE DIT « SANS SOLDE »</b> .....	17
<b>ARTICLE IV – CLASSIFICATION</b> .....	17
<b>Article IV-1. Description du système organisationnel</b> .....	17
4.1.1. Les Filières .....	17
4.1.2. Les Emplois Repères .....	17
4.1.3. Les Postes.....	18
4.1.4. Évolution des carrières.....	18
4.1.5. Avancements et promotions .....	18
4.1.6. Révision annuelle des rémunérations .....	19
4.1.7. Commissions paritaires.....	19
<b>Article IV-2. Classification des OET / TSM</b> .....	19
<b>Article IV-3. Classification des Cadres</b> .....	20
<b>ARTICLE V – REMUNERATION</b> .....	22

<b>ARTICLE V.1 – STRUCTURE DE REMUNERATION .....</b>	<b>22</b>
<b>5.1.1- Majoration pour ancienneté.....</b>	<b>22</b>
<b>5.1.2- Primes et indemnités diverses .....</b>	<b>22</b>
<b>5.1.3- Salaire brut minimum annuel.....</b>	<b>22</b>
<b>5.1.4- Versement du salaire.....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE V.2 – GARANTIE DE REMUNERATION .....</b>	<b>23</b>
<b>5.2.1. Pour les salariés ex-Suez Agence de Bordeaux intégrant la Régie au     01.01.2023.....</b>	<b>23</b>
<b>5.2.2. Pour les salariés ex-Direction de l’Eau de Bordeaux Métropole intégrant la     régie au 01.01.2023.....</b>	<b>24</b>
<b>5.2.3. Dispositions transitoires .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE VI- DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXE 1 – PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES .....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 2 : TABLEAU INDEMNITE ASTREINTE.....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 3 - FILIERES.....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE 4 – COMMISSIONS PARITAIRES .....</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXE 5 – MINIMA DE REMUNERATION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION.....</b>	<b>34</b>
<b>ANNEXE 6 – STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>35</b>
<b>ANNEXE 7 – TAUX DE MAJORATION DU SALAIRE DE BASE POUR ANCIENNETE .....</b>	<b>36</b>
<b>ANNEXE 8 – INDEMNITÉ DIFFERENTIELLE COMPENSATRICE DE PRIME DE PERFORMANCE.....</b>	<b>37</b>
<b>ANNEXE 9 – MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT DES VÉHICULES DE FONCTION... </b>	<b>38</b>

## **Article I. Contrat de travail**

### **ARTICLE I-1. ENGAGEMENT**

Conformément au principe de non-discrimination énoncé à l'article L.1132-1 du code du travail, l'engagement d'un collaborateur est effectué dans le plus strict respect de ses opinions, son sexe, son origine, sa religion et son appartenance ou non appartenance à une organisation syndicale ou politique.

### **ARTICLE I-2. ESSAI**

#### **1.2.1. Durée de la période d'essai**

La période d'essai peut être prévue dans le contrat de travail du salarié ou la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai varie en fonction de la qualification professionnelle du salarié et du type de contrat.

Ainsi, pour un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), la durée maximale de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les Ouvriers, Employés, Techniciens (OET)
- 3 mois pour les Techniciens Supérieurs et Agents de Maîtrise (TSM)
- 4 mois pour les Cadres.

La période d'essai est obligatoirement stipulée par écrit, et doit correspondre à une période de travail effectif.

Pour un salarié en contrat à durée déterminée (CDD), la durée maximale de la période d'essai est fixée en fonction de la durée initialement prévue au contrat :

- CDD de moins de 6 mois ou égal à 6 mois : un jour par semaine, sans pouvoir dépasser 2 semaines
- CDD de plus de 6 mois : 1 mois

Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Lorsque le salarié a été, après l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée, engagé par contrat à durée indéterminée sur le même poste, la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

En cas d'embauche d'un intérimaire après une mission, la durée des missions accomplies au cours des trois mois précédant le recrutement est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire.

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

#### **1.2.2. Fin anticipée de la période d'essai**

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité, sous réserve du respect d'un délai de prévenance variant selon la partie à l'initiative de la rupture et la durée de présence du salarié au sein de la Régie.

Ainsi :

- Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur :
  - 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours

- 48 heures si la durée de présence du salarié est comprise entre 8 jours et 1 mois
  - 2 semaines si la durée de présence du salarié est comprise entre 1 et 3 mois
  - 1 mois si la durée de présence du salarié est supérieure à 3 mois
- Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié :
    - 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours
    - 48 heures si la durée de présence du salarié est supérieure à 8 jours

La notification de la rupture de la période d'essai peut s'effectuer par courrier recommandé avec accusé de réception, ou courrier remis en mains propres contre décharge.

### **1.2.3. Terme de la période d'essai**

Au terme de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement et le salarié est définitivement embauché.

## **ARTICLE I.3. RUPTURE DU CONTRAT**

La rupture du contrat de travail peut être à l'initiative du salarié (démission) ou de l'employeur (licenciement en cas de CDI ou rupture anticipée en cas de CDD) ou résulter d'un accord des parties (rupture conventionnelle en cas de CDI ou accord de rupture anticipée en cas de CDD)

### **1.3.1. Préavis et indemnités de préavis**

En cas de démission, la durée du préavis est de :

- un mois pour les Ouvriers, Employés, Techniciens (OET),
- deux mois pour les Techniciens Supérieurs et Agents de Maîtrise (TSM),
- trois mois pour les Cadres.

En cas de licenciement, hors faute grave ou lourde, le préavis est fixé à :

- un mois pour les ouvriers, employés, techniciens (OET) ayant moins de 2 ans d'ancienneté,
- deux mois pour les ouvriers, employés, techniciens (OET) ayant 2 ans d'ancienneté et plus,
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs (TSM),
- trois mois pour les cadres

Pendant le préavis de licenciement, le salarié dispose chaque jour de deux heures consécutives payées pour rechercher un emploi dans la limite de cinquante heures par mois.

Les absences pour recherche d'emploi peuvent être groupées avec l'accord préalable de la Direction. Ces heures d'absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Tout licenciement résultant d'un motif économique, donnera lieu à consultation du Comité Social et Economique, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

### **1.3.2. Indemnités de licenciement**

Cf. annexe 1.

## **ARTICLE I.4. TELETRAVAIL**

Le télétravail s'exercera par journée entière de travail à raison de 3 jours maximum par semaine, sous réserve de l'éligibilité du poste à cette modalité de travail et avec l'accord de la hiérarchie.

Le salarié devra remplir un formulaire de demande de télétravail. En cas d'accord hiérarchique, une convention prévoyant les conditions concrètes du télétravail (nombre de jours, durée, réversibilité, circonstances imposant le présentiel...) sera conclue avec le salarié.

Dans le cadre de l'exercice d'un télétravail régulier, le collaborateur bénéficie d'une allocation forfaitaire et globale versée par l'entreprise dont le montant est fixé conformément aux barèmes publiés au Bulletin officiel de la sécurité sociale. A date, le forfait est de 20 euros par mois.

## **ARTICLE II – DUREE DU TRAVAIL**

### **ARTICLE II.1 – MAJORATION SPECIFIQUE TRAVAIL DU SAMEDI**

Un salarié travaillant le samedi bénéficiera d'une majoration de 25 % des heures travaillées ce jour-là.

### **ARTICLE II.2 – MAJORATION SPECIFIQUE TRAVAIL DU DIMANCHE**

Pour chaque heure travaillée un dimanche, sauf travail de service continu, le salarié bénéficie d'une majoration spécifique de 100 %.

### **ARTICLE II.3 – TRAVAIL DE NUIT**

Pour chaque heure travaillée entre 21 et 6 heures, sauf travail en service continu, le salarié bénéficie d'une majoration spécifique de 100 %.

### **ARTICLE II.4 – MAJORATION SPECIFIQUE TRAVAIL JOURS FERIES**

Pour chaque heure travaillée à l'occasion d'un jour férié, sauf travail en service continu, le salarié bénéficie d'une majoration spécifique de 100%.

Les jours fériés, chômés et payés sont les suivants : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, jeudi de l'ascension, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Le travail du 1er mai, jour légalement férié et chômé, donne lieu également à l'attribution d'une majoration horaire de 100 %.

Lorsque le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> mai et le 25 décembre se situent un dimanche, le lundi suivant est chômé et payé.

Pour l'année 2023, à titre dérogatoire et exceptionnel, la journée du lundi 2 janvier 2023 sera travaillée ; en contrepartie, la journée du 10 novembre 2023 sera chômée et payée.

### **ARTICLE II.5 – NON-CUMUL DES MAJORATIONS**

Les majorations prévues aux articles II.1 à II.4 ne se cumulent pas entre elles.

### **ARTICLE II.6 – ASTREINTE DES SALARIES NON-CADRES (OET ET TSM)**

#### **- Définition**

L'astreinte est une partie intégrante de l'activité de service public de la Régie, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale.

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de la Régie.

Le service d'astreinte de la Régie a pour vocation d'assurer, en dehors des heures d'ouverture des services :

- une capacité d'intervention locale pour réaliser les travaux urgents,
- en cas de crise, participer, selon ses compétences, au dispositif de gestion de crise sous l'autorité du directeur de crise visant à mettre en œuvre à destination des personnes et des biens les mesures de sauvetage et/ou de réparation nécessaires.

On entend par travaux urgents, conformément à l'article L.3132-4 du code du travail, ceux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

### **- Obligations**

L'astreinte se caractérise par l'obligation pour le salarié pendant toute la période d'astreinte, indépendamment des heures de travail programmées :

- de rester joignable ;
- de pouvoir partir immédiatement à son lieu d'embauche habituel ou sur le lieu d'intervention dans le cadre des délais d'intervention impartis ;
- d'être disponible pour toute intervention, qu'elle nécessite ou non un déplacement.

Il est précisé que les salariés de plus de 50 ans, sauf nécessité de service, pourront être dispensés de cette obligation. Les salariés concernés pourront formuler une demande écrite en ce sens. La direction s'engage à une réponse écrite et motivée dans un délai de 3 mois. Une attention particulière sera portée aux salariés dont les conditions de prises d'astreinte sont les plus contraignantes. Une diminution des fréquences d'astreinte pourra être étudiée dans le respect des principes d'organisation de l'astreinte.

Dans les limites fixées ci-avant, le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles, à charge pour lui de veiller à ce que les moyens de communication mis à sa disposition soient constamment opérationnels.

### **- Types d'astreinte**

Indépendamment des organisations en heures ouvrées, la structure du service d'astreinte type est organisée comme suit :

- Astreinte d'intervention : établit son diagnostic soit à distance, soit en se déplaçant, prend les mesures conservatoires et réalise les travaux urgents, sollicite le cas échéant des moyens supplémentaires ou un appui technique auprès de l'astreinte d'encadrement.
- Astreinte d'encadrement : assure les décisions d'intervention pour les cas qui n'ont pas fait l'objet de schémas décisionnels préétablis, mobilise les moyens supplémentaires, et supervise si nécessaire l'intervention.
- Renfort d'intervention : dans certaines situations d'urgence, la Régie peut être amenée à faire appel, en dehors de leurs heures normales de travail, à des salariés qui ne sont pas d'astreinte, sur la base du volontariat.

### **- Modalités de mise en œuvre**

La programmation individuelle des périodes d'astreinte intervient 15 jours avant le début de celle-ci (délai réduit à 1 jour franc en cas d'urgence).

L'« horaire hebdomadaire de référence » en vigueur s'applique aux salariés inclus dans le dispositif d'astreinte.

### **Rappel des durées maximales de travail et minimales de repos dans le cadre de l'astreinte (travaux urgents) :**

- Durées maximales de temps de travail effectif : 12 heures/jour calendaire, 48 heures/semaine calendaire ;

- Durées minimales des temps de repos obligatoires : Repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives (+11 = 35 heures) ;
- Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, exception faite des durées d'intervention ;
- Dérogations réglementaires : La durée maximale hebdomadaire de 48 heures ne peut donner lieu à dérogation (dans la limite absolue de 60 heures) qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail justifiée par des circonstances exceptionnelles.

### **- Rémunération de la sujétion de service d'astreinte**

La sujétion de service est rémunérée par une indemnité forfaitaire qui dépend du type d'astreinte, du moment où s'effectue l'astreinte, et de la classification professionnelle du salarié.

L'indemnité forfaitaire est définie par journée d'astreinte.

Une journée d'astreinte s'entend comme tranche horaire de 24 heures, dont la première débute à l'heure définie pour la prise d'astreinte.

Si un salarié est relevé de l'astreinte en cours de journée par la Régie, il bénéficie de la totalité de l'indemnité journalière du jour considéré. Le salarié qui remplace un autre salarié bénéficie de l'indemnité d'astreinte à compter de son premier jour de prise d'astreinte, qu'il soit complet ou non, jusqu'à son dernier jour d'astreinte.

L'indemnité forfaitaire journalière est différente suivant qu'il s'agit d'un jour habituellement travaillé ou d'un jour habituellement non travaillé.

Les montants sont établis selon le tableau indiqué en annexe 2.

Cas particuliers du renfort d'intervention : Si un salarié est appelé pour intervenir ponctuellement en renfort d'intervention, il bénéficie de l'indemnité forfaitaire correspondante au jour d'intervention et à la catégorie professionnelle, sous réserve que l'heure d'appel se situe en dehors des heures habituellement travaillées.

### **- Rémunération des heures d'intervention en astreinte**

Les heures d'intervention en astreinte sont les heures de travail effectif accomplies au titre de l'astreinte.

Les montants d'indemnisation sont établis selon le tableau indiqué en annexe 2.

On entend par travail effectif en astreinte :

- celui qui correspond à une obligation de sortie du domicile. Le temps d'intervention pris en compte inclut les temps de trajet ;
- celui qui correspond à des interventions à distance sur des installations évitant une sortie d'astreinte.

Dans ces cas, les salariés devront déclarer le temps de travail correspondant à ces interventions à distance. Ces temps déclarés sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés à ce titre. Il appartiendra à la hiérarchie, au même titre que lors d'une sortie d'astreinte, d'analyser et de valider ainsi les heures déclarées.

*Nb* : les alarmes reçues, à titre d'information et qui ne nécessitent qu'une consultation, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente disposition.

L'utilisation du téléphone pendant l'astreinte ne donne pas lieu à la comptabilisation d'heures d'intervention en astreinte, sauf dans le cas de dérangements répétés correspondant généralement à des situations exceptionnelles.

### **- Matériels mis à disposition et indemnité de panier**

Le salarié d'astreinte bénéficie de la mise à disposition pour les besoins du service d'un téléphone et d'un véhicule de fonction ou de service.

Les salariés d'astreinte sont par ailleurs dotés d'un téléphone portable professionnel qui est également utilisé comme point d'accès à Internet (partage de connexion) pour l'utilisation des applications/logiciels de contrôle et d'intervention à distance.

L'indemnité de panier sera versée lorsque le salarié aura réalisé plus de 2 heures d'intervention entre 21 heures et 6 heures. Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité repas si le salarié en a bénéficié pour la même nuit.

## **ARTICLE II.7 – HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les salariés non-cadre peuvent être amenés, sur demande de leur supérieur hiérarchique, à effectuer des heures complémentaires et supplémentaires dans les limites et valorisations prévues par les dispositions règlementaires et conventionnelles en vigueur.

## **ARTICLE III – CONGES SUPPLEMENTAIRES ET SPECIAUX**

### **ARTICLE III.1 – FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL**

Les 4 premières semaines de congés payés sont appelées congé principal.

La période légale est celle comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de la même année.

Sous réserve que le salarié prenne au moins 10 jours ouvrés de congés payés en continu, pendant la période légale, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut toutefois excéder 4 semaines.

Lorsque le salarié prend une partie de son congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il peut avoir droit à des congés supplémentaires :

- 1 jour supplémentaire, s'il prend entre 2 et 4 jours ouvrés en dehors de la période légale ;
- 2 jours supplémentaires, s'il prend au moins 5 jours ouvrés en dehors de la période légale.
- Les jours de congé principal dus au-delà de 20 jours ouvrés ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les jours de fractionnement seront crédités au plus tard au 31 décembre de l'année N.

### **ARTICLE III.2 – JOURS DE FETE LOCALE**

Il est accordé, à l'ensemble du personnel, 2 jours de congés de fêtes locales « JFL ».

Le 1<sup>er</sup> jour sera 1 jour de « veille de fête » : soit la veille du jour de Noël (24 décembre), soit la veille du jour du Nouvel An (31 décembre).

Si ce jour de « veille de fête » tombe un samedi ou un dimanche, il est avancé au 1<sup>er</sup> jour ouvré précédent.

Pour ceux qui travailleront le 24 et le 31 décembre, ce jour de "veille de fête" devra être pris sur le mois de décembre, après accord de la hiérarchie et information par mail auprès du service RH.

Le 2<sup>e</sup> jour sera 1 jour pour affectation au lundi de Pentecôte.

Pour les salariés en astreinte et qui ont été amenés à sortir en intervention ou en service continu à cette date, ce jour de fête locale devra être pris avant le 31 décembre, après accord de la hiérarchie et information par mail auprès du Service RH.

Le jour de fête locale non pris au 31 décembre ne sera pas reporté en reliquat.

Les salariés absents ce jour-là ou travaillant à temps partiel avec ce jour-là non travaillé, ne pourront pas récupérer ce jour de fête locale sur une autre date.

### **ARTICLE III.3 – CONGE D'ANCIENNETE**

L'ancienneté correspond à la durée des services effectifs au sein de la Régie.

Pour les ex-Agence Suez Bordeaux et les ex-Direction de l'eau de Bordeaux Métropole intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau, l'ancienneté prise en compte sera celle inscrite sur le bulletin de salaire de décembre 2022 pour Suez et date entrée pour Bordeaux Métropole.

Les salariés ont droit à :

- 1 jour ouvré supplémentaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés supplémentaires après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés supplémentaires après 30 ans d'ancienneté.

Le ou les jours ouvrés seront alloués au jour anniversaire la première année et entreront dans la dotation annuelle les années suivantes.

### **ARTICLE III.4. CONGE POUR CONVENANCE PERSONNELLE DIT « SANS SOLDE »**

A titre exceptionnel, il pourra être accordé aux salariés qui en feront la demande écrite et motivée et pour une durée déterminée ne pouvant dépasser 3 mois, un congé sans solde.

Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu et aucune rémunération n'est due par le Régie ; ce congé sans solde n'interrompt pas le processus d'acquisition d'ancienneté.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

## **ARTICLE IV – CLASSIFICATION**

### **Article IV-1. Description du système organisationnel**

#### **4.1.1. Les Filières**

Ce sont les grands domaines d'activité de la Régie. Elles regroupent les domaines d'activités spécifiques aux métiers de l'eau et de l'assainissement, mais aussi les domaines participant à l'activité de la Régie (services supports).

Les filières professionnelles sont déterminées en annexe 3.

#### **4.1.2. Les Emplois Repères**

A l'intérieur de chaque filière sont positionnés des Emplois Repères.

Un Emploi Repère est défini par des activités génériques traduites par des missions générales ; à ce titre, plusieurs postes peuvent être regroupés au sein d'un même Emploi Repère dès l'instant où le poste correspond principalement à ces missions générales (environ 75%).

Par souci d'éviter une multitude de postes rattachés à un Emploi Repère, le nombre de ces postes sera limité à 10 par Emploi Repère. Toutefois, il est convenu que ce nombre pourra être dépassé concernant la filière support.

Les Emplois Repères sont au nombre de 6 :

- Ouvriers ;
- Opérateur / Employé ;
- Technicien ;
- Technicien supérieur / Chef d'équipe ;
- Responsable de service / Spécialiste technique / Agent de maîtrise ;
- Cadres

Ces Emplois Repères donneront lieu à un positionnement identique à l'intérieur des filières.

#### **4.1.3. Les Postes**

Chaque poste, avec ses activités et compétences spécifiques est rattaché à un Emploi Repère. Il s'agit du dernier maillon du système de classification permettant de positionner chaque collaborateur en fonction des conditions réelles d'exercice de ses missions.

Le libellé du poste figure sur le bulletin de paie des collaborateurs.

#### **4.1.4. Évolution des carrières**

La classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des salariés.

Ceci est rendu possible notamment, par l'appréciation régulière de leurs compétences au regard des nécessités d'organisation et de fonctionnement de la Régie.

Dans cette optique, et au cours de la carrière des salariés, leurs situations individuelles feront l'objet d'un examen lors de l'entretien professionnel qui permettra à chaque salarié de faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses possibilités d'évolution de carrière au regard des compétences acquises, des critères de classification et des aptitudes à progresser dans le même emploi ou vers un emploi différent.

#### **4.1.5. Avancements et promotions**

L'avancement se traduit par l'évolution à l'intérieur d'un même niveau de qualification et entraîne au minimum une augmentation de 3 % du salaire de base antérieur.

La promotion se traduit par un changement de niveau de qualification ou de groupe au sein d'une même catégorie professionnelle et entraîne au minimum une augmentation de 6 % du salaire de base antérieur.

Le passage d'une catégorie professionnelle à une autre (de OET à TSM ou de TSM à cadre) entraîne au minimum une augmentation de 7% du salaire de base antérieur.

Les modifications de situation liées à un changement de niveau de qualification, ainsi que de salaire pouvant intervenir en cours d'année, prennent effet au 1<sup>er</sup> du mois suivant la notification au salarié.

Les avancements et promotions sont distincts des évolutions de la prime d'ancienneté.

Les membres du personnel qui n'auront obtenu ni avancement, ni promotion pendant cinq années consécutives seront reçus, au début de l'année suivante, par le directeur ou son représentant, pour un examen de leur situation et justification. Une action de formation susceptible de faciliter leur progression et éventuellement d'aboutir à un avancement pourra leur être proposée.

Un bilan des avancements et promotions, ainsi que du nombre de salariés n'ayant fait l'objet d'aucun avancement ou promotion pendant 5 ans, sera effectué chaque année en CSE.

#### **4.1.6. Révision annuelle des rémunérations**

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, seront négociés avec les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise :

- les minima par groupes ;
- les augmentations générales des salaires mensuels de base ;
- le budget des augmentations individuelles liées aux avancements et promotions ou tout autre changement de situation ;
- les autres composantes de la rémunération ;
- les conditions de travail.

Au titre de la révision annuelle des rémunérations pour l'année 2023, et afin d'offrir des garanties aux salariés, la direction de la Régie prend l'engagement :

- d'ouvrir la négociation annuelle obligatoire au plus tôt dans les 15 jours suivant les élections professionnelles et la désignation des délégués syndicaux ;
- de garantir un socle minimum de révision des rémunérations égal à l'inflation constatée en 2022 vs 2021.
- d'assurer cette révision à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Dans le cadre du socle minimum susvisé, au vu de l'inflation déjà constatée depuis le début de l'année, la Régie prend la décision d'augmenter l'ensemble des salaires bruts de base de 3% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ces 3%, actés pour le début de l'année 2023, constituent une première partie du socle minimum. La négociation à venir permettra de déterminer la seconde partie de celui-ci, c'est à dire le montant supplémentaire d'augmentation à prévoir pour parvenir, au minimum, à une révision globale des rémunérations (collective et individuelle) égale à l'inflation constatée à la fin de l'année 2022 (calculée à partir de l'Indice des Prix à la Consommation – Ensemble des ménages France – Ensemble hors tabac – Identifiant 001763852. Le calcul sera effectué sur la moyenne annuelle des indices 2022 en comparaison à la moyenne annuelle des indices 2021).

#### **4.1.7. Commissions paritaires**

Afin de maintenir et développer le dialogue sur l'application de la politique salariale, tout en respectant la responsabilité de la hiérarchie en matière d'évaluation et d'appréciation, il est décidé de l'institution de commissions paritaires sur les rémunérations.

La composition et les règles de fonctionnement de cette commission sont fixées en annexe n°4.

Ce dispositif ne se substitue pas à la Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.). Il permet d'en enrichir le contenu par la prise en compte des informations et remarques locales.

### **Article IV-2. Classification des OET / TSM**

Les salariés non-cadres de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole se répartissent d'une part au sein de la catégorie Ouvriers, Employés, Techniciens dite OET, et d'autre part au sein de la catégorie Techniciens Supérieurs et Maîtrise, dite TSM.

Les Groupes I, II et III sont rattachés à la catégorie professionnelle OET et les Groupes IV et V, à la catégorie professionnelle TSM.

Le classement des postes s'effectue dans un groupe.

Chaque groupe est constitué de différents niveaux de qualification en fonction de l'expérience, des savoirs et des compétences acquis par les collaborateurs.

3 niveaux sont distingués :

- Professionnel : Correspond au niveau normal d'exercice d'un emploi où les compétences du collaborateur sont en adéquation avec le requis du poste.
- Confirmé : Ce niveau correspond à un degré de professionnalisme plus important qu'au niveau professionnel. Le collaborateur a acquis une maturité forte lui conférant davantage d'autonomie et parfois des responsabilités plus importantes.
- Expert : Il s'agit du collaborateur disposant de compétences supérieures aux attendus du poste occupé. La capacité à transmettre ses connaissances (formation, tutorat...) associée à une expertise reconnue sont des éléments de différenciation des niveaux précédents. Il est le référent du domaine d'activité dans lequel il exerce.

Catégorie Professionnelle	Groupe	Emplois Repères par Niveau de Qualification
OET	Groupe I	Ouvriers
	Groupe II	Opérateur professionnel / Employé
		Opérateur Confirmé / Employé
	Groupe III	Technicien Professionnel
		Technicien Confirmé
		Technicien Expert
TSM	Groupe IV	Technicien supérieur Professionnel
		Technicien supérieur Confirmé
		Technicien supérieur Expert
	Groupe V	Spécialiste technique Professionnel / Agent de maîtrise
		Spécialiste technique Confirmé / Agent de maîtrise
		Spécialiste technique Expert / Agent de maîtrise

Par principe, les salariés ex-agents de catégorie C de la Direction de l'eau de Bordeaux Métropole intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau relèvent de la catégorie OET et les salariés ex-agents de catégorie de catégorie B relèvent de la catégorie TSM.

Les salariés non-cadres ex-Agence Suez Bordeaux intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau continuent de relever des catégories OET et TSM.

La répartition entre les niveaux sera effectuée au 01.01.2023.

L'annexe 5 reprend les minimas pour chaque Emplois Repères par Niveau de Qualification.

### **Article IV-3. Classification des Cadres**

Les salariés cadres de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole sont les salariés répondant aux critères cumulatifs suivants :

- Niveau élevé de formation, de compétence ou d'expertise reconnu par la détention d'un ou plusieurs diplômes (niveaux I ou II de l'Education nationale) ou résultant de connaissances générales affirmées et d'une expérience professionnelle probante complétée si nécessaire par la formation professionnelle continue ;
- Prise d'initiatives, de façon autonome et responsable, en vue de mettre en œuvre la politique et les objectifs de l'entreprise ; participation à cette politique et à la définition des moyens à réunir et des méthodes à employer pour la réalisation et la réussite de cette politique ;
- Autonomie dans la réalisation de leurs missions et dans la gestion de leur emploi du temps.

Le système de classement des cadres prolonge le système retenu pour les salariés non-cadres.

Les Groupes VI, VII et VIII sont rattachés à la catégorie professionnelle Cadre.

Le classement des postes s'effectue dans un groupe.

Chaque groupe est constitué de différents niveaux de qualification en fonction de l'expérience, des savoirs et des compétences acquis par les collaborateurs.

3 groupes sont distingués :

- Cadre Général : Tous les cadres sont classés à ce niveau de qualification minimum
- Cadre Spécialiste : L'exigence est plus forte et le cadre dispose d'une plus grande autonomie liée à une ancienneté minimale sur son poste de 5 années. Il recherche en permanence, anticipe tout ce qui peut être un plus dans son activité au service de l'entreprise. Il est capable d'impliquer et de stimuler son entourage et possède une forte expérience et technicité dans son domaine.
- Cadre Supérieur : C'est un niveau d'excellence et les personnes concernées sont perçues comme des référents, des facilitateurs possédant une vision à long terme.

Au sein des groupes VI (Général) et VII (Spécialiste), 2 niveaux sont distingués :

- Professionnel : Correspond au niveau normal d'exercice d'un emploi où les compétences du collaborateur sont en adéquation avec le requis du poste.
- Confirmé : Il s'agit du collaborateur disposant de compétences supérieures aux attendus du poste occupé. La capacité à transmettre ses connaissances (formation, tutorat...) associée à une expertise reconnue sont des éléments de différenciation des niveaux précédents. Il est le référent du domaine d'activité dans lequel il exerce.

Catégorie Professionnelle	Groupe	Niveau de Qualification
Cadre	Groupe VI	Général Professionnel
		Général Confirmé
	Groupe VII	Spécialiste Professionnel
		Spécialiste Confirmé
Groupe VIII	Cadre Supérieur	

Par principe, les salariés ex-agents de catégorie A de la Direction de l'eau de Bordeaux Métropole intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau relèvent de la catégorie cadre.

Les salariés cadres ex-Agence Suez Bordeaux intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau continuent de relever de la catégorie cadre.

La répartition entre les niveaux sera effectuée au 01.01.2023.

## **ARTICLE V – REMUNERATION**

### **ARTICLE V.1 – STRUCTURE DE REMUNERATION**

Outre le salaire de base, il est décidé de d'octroyer, en vertu de la présente décision unilatérale, les éléments complémentaires énumérés ci-après et repris en annexe 6 :

#### **5.1.1- Majoration pour ancienneté**

##### **- Définition de l'ancienneté :**

L'ancienneté correspond à la durée des services effectifs au sein de la Régie, prenant en compte, le cas échéant, l'ancienneté de reprise telle que définie à l'article 5.2.1.1 et 5.2.2.1.

##### **- Grille de majoration pour ancienneté :**

Pour les salariés non-cadre, en fonction de leur ancienneté, il est versé mensuellement une majoration dont le montant correspond à la majoration du salaire mensuel de base selon un taux figurant en annexe n°7.

La révision de la majoration d'ancienneté s'effectue à la date anniversaire du contrat ou, le cas échéant, de reprise d'ancienneté, avec date d'effet au 1<sup>er</sup> du mois en cours.

La majoration pour ancienneté apparaît distinctement sur le bulletin de salaire.

#### **5.1.2- Primes et indemnités diverses**

Les modalités des primes et indemnités liées à des événements familiaux, indemnité de remplacement, indemnité de départ, indemnité de repas, titre restaurant, indemnité liée au changement de lieu d'embauche principal, les frais de déplacement professionnels sont fixées à l'annexe 1.

#### **5.1.3- Salaire brut minimum annuel**

La Régie définit un système de classification ainsi qu'un salaire brut minimum annuel pour chacun des groupes, pour une année complète de travail à temps plein.

La Régie prend l'engagement d'un salaire brut minimum annuel par niveau de qualification comprenant les éléments de rémunération bruts récurrents (présentant les caractères de fixité, de constance et de généralité) à caractère mensuel ou non mensuel versés par la Régie au titre de l'année considérée.

Ce salaire brut minimum annuel ne peut être inférieur au minimum fixé en annexe n°5.

#### **5.1.4- Versement du salaire**

La rémunération est versée mensuellement sur 12 mois pour l'ensemble des collaborateurs de la Régie.

Pour les salariés non-cadres à temps complet, la rémunération sera lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures sur toute la période de référence, quel que soit l'horaire hebdomadaire de référence applicable.

Pour les salariés cadres au forfait jours, la rémunération sera calculée sur une base forfaitaire mensuelle, en dehors de toute référence horaire.

Les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires et éléments variables seront payées avec le salaire du mois suivant.

## **ARTICLE V.2 – GARANTIE DE REMUNERATION**

A titre transitoire, dans le cadre du transfert des personnels à la Régie, la rémunération est garantie selon les dispositifs suivants.

### **5.2.1. Pour les salariés ex-Suez Agence de Bordeaux intégrant la Régie au 01.01.2023**

#### **5.2.1.1. Reprise d'ancienneté et appointement**

Pour les salariés ex-Agence Suez Agence de Bordeaux intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau, l'ancienneté prise en compte sera celle inscrite sur leur bulletin de salaire de décembre 2022.

L'appointement brut mensuel des salariés ex-Agence Suez Agence de Bordeaux correspond au salaire de base + ancienneté du mois de décembre 2022.

#### **5.2.1.2. L'indemnité différentielle compensatrice de 13<sup>e</sup> mois**

Compte tenu de la perte par les salariés ex-Suez Agence de Bordeaux du bénéfice de la prime de 13<sup>e</sup> mois perçue préalablement à leur transfert, une indemnité différentielle mensuelle leur sera versée afin de compenser le préjudice subi.

Cette indemnité dénommée « Indemnité différentielle compensatrice 13<sup>e</sup> mois » est calculée comme suit :

- 1/12<sup>e</sup> du salaire de base pour les cadres ;
- 1/12<sup>e</sup> de l'appointement brut mensuel (salaire de base y compris majoration d'ancienneté) pour les non-cadres.

Le salaire pris en compte étant celui du mois de décembre de l'année N, et le versement mensuel par 12<sup>e</sup> ayant lieu au titre d'une avance, une régularisation sera opérée en fin d'année afin de tenir compte des éventuelles évolutions de salaire intervenues en cours d'année et qui n'auraient pas été prises en compte dans les versements mensuels.

#### **5.2.1.3. L'indemnité de reprise**

Compte tenu de la perte par les salariés ex-Suez Agence de Bordeaux du bénéfice de diverses primes perçues préalablement à leur transfert, une indemnité différentielle mensuelle leur sera versée afin de compenser le préjudice subi.

Cette indemnité dénommée « Indemnité de reprise » sera calculée mensuellement comme suit :

- Pour les salariés non-cadres :
  - o 1/12 de la prime annuelle d'eau
  - o l'indemnité de transport dans les conditions prévues à l'article 5.2.1.6.
- Pour les salariés cadres :
  - o 1/12 de la prime annuelle d'eau
  - o 1/12 des indemnités relatives au logement
  - o 1/12 des primes relatives à la mobilité

Cette indemnité sera indexée sur l'Indice des Prix à la Consommation – Ensemble des ménages France – Ensemble hors tabac – Identifiant 001763852. Le calcul sera effectué sur la moyenne annuelle des

indices 2022 en comparaison à la moyenne annuelle des indices 2021. La revalorisation, à effet rétroactif au 01.01.2023, sera appliquée dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

#### 5.2.1.4. Différentiel sur prime de performance

Pour les ex-Suez Agence de Bordeaux dont la prime de performance excédait 1 mois de salaire, une compensation sera réalisée selon des modalités définies en annexe n°8 par voie d'avenant individuel au contrat de travail des salariés concernés.

#### 5.2.1.5. Véhicules de fonction

La Régie n'attribue pas de véhicules de fonction à ses collaborateurs.

Toutefois les salariés ex-Suez Agence de Bordeaux disposant au 31.12.2022 d'un véhicule de fonction en conservent le bénéfice au titre des avantages individuels acquis, et pour la durée de leur contrat à la Régie.

Les modalités de renouvellement de ces véhicules seront précisées par voie d'avenant individuel au contrat de travail des salariés concernés selon des dispositions définies à l'annexe n°9.

L'avantage en nature résultant de la mise à disposition de ce véhicule fera l'objet d'une évaluation selon les règles de l'URSSAF en vigueur ; il sera soumis à cotisations sociales et fiscales et apparaîtra sur le bulletin de salaire.

Le type de véhicules proposés en renouvellement sera défini par la Régie dans sa politique de gestion du parc de véhicules et prendra en compte les orientations de la Métropole en matière d'exigences environnementales.

#### 5.2.1.6. Indemnité de transport

Les salariés ex-Agence Suez Agence de Bordeaux intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau qui bénéficiaient d'une indemnité de transport préalablement au transfert d'un montant brut mensuel de 9,15 € dont une partie était exonérée, continueront, s'ils le souhaitent, à en bénéficier pour l'avenir.

Cette disposition n'est pas cumulable ni avec l'attribution d'un véhicule de service, ni avec la participation de l'employeur aux frais de transport collectif et au forfait mobilité durable.

Cette indemnité sera intégrée dans l'indemnité de reprise et fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Cette indemnité sera décomposée comme suit : 5,15 € assujettis à cotisations et 4 € non assujettis.

Le salarié aura la possibilité de renoncer au bénéfice de cette indemnité au profit des dispositions mise en place par la Régie en faveur des frais de transport. Ce choix sera définitif et sera contractualisé par voie d'avenant.

### **5.2.2. Pour les salariés ex-Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole intégrant la régie au 01.01.2023**

#### 5.2.2.1. Reprise d'ancienneté et appointement

Pour les salariés ex-Direction de l'eau de Bordeaux Métropole intégrant au 01.01.2023 la Régie de l'eau, l'ancienneté prise en compte sera celle acquise au sein de Bordeaux Métropole.

L'appointement brut mensuel des salariés ex-Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole correspond au traitement indiciaire brut + nouvelle bonification indiciaire + RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) du mois de décembre 2022.

### 5.2.2.2. L'indemnité de reprise

Compte tenu de la perte par les salariés ex-Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole du bénéfice de diverses primes perçues préalablement à leur détachement, une indemnité différentielle mensuelle leur sera versée afin de compenser le préjudice subi.

Cette indemnité dénommée « Indemnité de reprise » sera calculée mensuellement comme suit :

- Pour les salariés non-cadres :
  - 1/12 du SFT annuel ;
  - 1/12 de l'indemnité compensatrice de CSG annuelle (déduction de la prime transfert primes points) ;
  - 1/12 prime de transport annuel ;
  - 1/12 de la prime semestrielle (montant annuel).
  
- Pour les salariés cadres :
  - 1/12 du SFT annuel ;
  - 1/12 de l'indemnité compensatrice de CSG annuelle (déduction de la prime transfert primes points) ;
  - 1/12 prime de transport annuel ;
  - 1/12<sup>e</sup> de la prime semestrielle (montant annuel).

Cette indemnité sera indexée sur l'Indice des Prix à la Consommation – Ensemble des ménages France – Ensemble hors tabac – Identifiant 001763852. Le calcul sera effectué sur la moyenne annuelle des indices 2022 en comparaison à la moyenne annuelle des indices 2021. La revalorisation, à effet rétroactif au 01.01.2023, sera appliquée dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

### 5.2.3. Dispositions transitoires

Pour l'année 2023, dans l'attente le cas échéant de la signature d'un accord de substitution, les indemnités de reprise et différentielle compensatrice de 13<sup>ème</sup> mois seront versées à partir de janvier 2023 à titre d'avance.

Il s'agira d'une avance soit sur le mécanisme définitif de rémunération tel qu'il résultera de l'accord de substitution, soit sur le mécanisme légal de garantie du brut en l'absence de conclusion d'un accord de substitution.

## ARTICLE VI- DISPOSITIONS GENERALES

Les dispositions contenues dans la présente décision unilatérale s'appliquent à l'ensemble du personnel de la Régie. Ses dispositions propres aux salariés transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ne s'appliquent qu'à ces derniers.

La présente décision prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et s'appliquera pour une durée déterminée, jusqu'au 30 avril 2023.

A l'échéance du 30 avril 2023, la présente décision unilatérale cessera de produire effet de plein droit.

La présente décision cessera également de produire effet, en dehors de toute dénonciation, en cas de conclusion d'un accord collectif ayant le même objet, à la date d'entrée en vigueur dudit accord.

## **ANNEXE 1 DUE – PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES**

### **Article 1. Primes liées à des événements familiaux**

Au-delà de 3 mois d'ancienneté, les membres du personnel bénéficient de primes calculées en fonction des appointements bruts mensuels. Les appointements bruts mensuels s'entendent du salaire brut de base augmenté de la majoration pour ancienneté.

Les bénéficiaires des dispositions ci-dessous doivent justifier en toute circonstance de la réalité de l'événement générateur du droit.

Les dispositions en sont les suivantes :

#### **Mariage, Pacte civil de solidarité (PACS)**

A l'occasion de leur mariage civil ou à l'occasion de la conclusion d'un PACS, les salariés bénéficient d'une prime égale à 2 mois.

La prime ne peut être versée qu'une seule fois, qu'il s'agisse d'un mariage ou d'un PACS.

Ainsi, la prime est versée sous réserve de ne pas l'avoir déjà été à l'occasion d'un précédent mariage ou d'un précédent PACS.

#### **Naissance**

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les membres du personnel perçoivent des primes dans les conditions suivantes :

- 1er enfant : 1 mois
- 2ème enfant et 3ème enfant : 1 mois ½ pour chacun,
- 4ème enfant et les suivants : 2 mois pour chacun.

Si les 2 conjoints appartiennent à l'entreprise, la prime est versée à celui dont l'appointement brut mensuel est le plus élevé.

#### **Décès**

En cas de décès d'un salarié, une indemnité égale à 2 mois d'appointements bruts mensuels de base du salarié décédé sera versée aux ayants-droits en même temps que le solde de tout compte, qui sera établi dans les 15 jours suivant la transmission de l'acte de décès au service des ressources humaines.

Cette indemnité est versée au bénéfice de ses ayants-droits selon l'ordre fixé par l'article L.361-4 du code de la sécurité sociale pour le capital décès.

Dans le cas où les bénéficiaires sont des orphelins de père et de mère, les avantages en question sont doublés.

La femme ou le conjoint de PACS du salarié décédé conservera le droit à la prime de naissance si cette naissance survient dans le délai légal de 300 jours après le décès du salarié ; cette prime sera versée par l'employeur après l'établissement du solde de tout compte et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de paie complémentaire.

Cette disposition s'applique sans préjudice de celle(s) stipulée(s) par le contrat de prévoyance.

## **Article 2. Indemnité de remplacement**

Les salariés appelés à assurer les remplacements provisoires dans une fonction d'une classification supérieure à la leur, ont vocation à accéder à ladite fonction et bénéficient d'une priorité d'accès à celle-ci en cas de vacance du poste concerné.

Le salarié assurant un remplacement pendant un minimum d'un mois consécutif bénéficie, pour la durée du remplacement qu'il effectue, d'une indemnité différentielle calculée sur la base de la différence des minima correspondant d'une part à celui de sa qualification et d'autre part à celui de la qualification du salarié qu'il remplace, le minimum brut annuel de référence pour la catégorie cadre étant fixé à 36.500 €.

Dès le remplacement terminé, ce salarié retrouve son salaire précédent.

Enfin, il est précisé que le remplacement au cours du congé annuel ne constitue pas un remplacement provisoire au sens des alinéas précédents.

## **Article 3. Indemnité de départ à la retraite**

Une indemnité de départ à la retraite est versée au salarié quittant la Régie.

En raison du statut particulier du fonctionnaire en détachement, les dispositions relatives au versement de cette indemnité de fin de carrière ne leur sont pas applicables.

Cette indemnité de retraite est égale à :

- 1 mois d'appointement brut mensuel après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'appointement brut mensuel après 10 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois d'appointement brut mensuel après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'appointement brut mensuel après 20 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois d'appointement brut mensuel après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois d'appointement brut mensuel après 30 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois d'appointement brut mensuel après 35 ans d'ancienneté ;
- 5 mois d'appointement brut mensuel après 40 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'entend comme la durée de services effectifs au sein de la Régie prenant en compte, le cas échéant, la reprise d'ancienneté.

## **Article 4. Indemnités de licenciement**

En raison du statut particulier du fonctionnaire en détachement, les dispositions relatives au versement d'une indemnité de licenciement ou de fin de carrière ne leur sont pas applicables.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, est due au salarié en CDI qui fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique, dont le montant varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement n'est pas versée.

L'indemnité de licenciement exprimée en mois ou fraction de mois de salaire, est calculée selon le barème suivant :

<b>Ancienneté</b>	<b>Niveau des Indemnités Moins de 50 ans</b>	<b>Niveau des indemnités A partir de 50 ans</b>
De 1 à 5 ans	2/5 de mois par <i>année d'ancienneté</i>	3/5 de mois par <i>année d'ancienneté</i>
A partir de 6 ans	3/5 de mois par <i>année d'ancienneté</i> (limité à 15 mois)	3/5 de mois par <i>année d'ancienneté</i> (limité à 15 mois)

Le licenciement pour raison économique entraîne le paiement d'une indemnité distincte du préavis, égale à un mois de salaire par année de présence, sans que cette indemnité puisse dépasser 15 mois de salaire. Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement évoquée ci-dessus.

Par " mois de salaire", il faut entendre 1/12e du salaire brut annuel de référence + les éléments variables de sujétion et liés aux HS et HC tel que défini en annexe 6 des douze derniers mois (ou la moyenne mensuelle du salaire brut de référence + les éléments variables de sujétion et liés aux HS et HC de l'ensemble des mois précédant le licenciement en cas de durée de service inférieure à 12 mois) ayant précédé la notification du licenciement.

#### **Article 5. Indemnités de repas**

L'indemnité de repas accordée par la Régie est versée sous forme d'une allocation forfaitaire qui indemnise les salariés des frais de nourriture engagés dans les circonstances suivantes :

- **Restauration sur le lieu de travail (dite de panier) :** Lorsque la restauration sur le lieu effectif de travail est obligatoire en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail posté, travail de nuit, astreinte de nuit), l'indemnité de repas est d'un montant de 6,46 €.

Elle figure au bulletin de paie et supporte les cotisations sociales pour la partie dépassant le plafond d'exonération en vigueur fixé par l'URSSAF.

- **Restauration hors entreprise (dite de chantier) :**

Cette autre hypothèse vise les salariés en déplacement hors des locaux de l'entreprise (ex : chantiers, déplacement sur un site extérieur) et dont les conditions de travail les empêchent de rejoindre leur domicile ou lieu habituel de travail pour le repas et ne leur permettent pas un accès à un restaurant d'entreprise subventionné ou un local de restauration aménagé.

L'indemnité de repas est alors d'un montant de 10,23 €.

Elle figure au bulletin de paie et supporte les cotisations sociales pour la partie dépassant le plafond d'exonération en vigueur fixé par l'URSSAF.

L'indemnité de repas est attribuée à raison d'une par journée complète effectivement travaillée (=horaire journalier comprenant la pause déjeuner de la demi-journée).

Aucun cumul n'est possible entre :

- une indemnité de repas sur le lieu de travail et une indemnité de repas hors entreprise ;
- une indemnité de repas et un titre restaurant ;
- une indemnité de repas et un remboursement de frais professionnels.

#### **Article 6. Titres restaurant**

La Régie met en place des titres-restaurant au bénéfice de ses salariés d'une valeur de 7,80 €.

La Régie participera au financement du titre à hauteur de 60 %, la contribution des salariés s'établissant en conséquence à 40 %.

Les titres restaurant sont destinés aux salariés de la Régie :

- qui ne bénéficient pas d'un remboursement de frais
- qui ne bénéficient pas d'une indemnité de repas

Les titres restaurant sont attribués à raison d'un par journée complète effectivement travaillée (=horaire journalier comprenant la pause déjeuner de la demi-journée), y compris pour les salariés en télétravail.

La Régie a passé des conventions pour l'utilisation des moyens de restauration collective (Bordeaux Métropole et DGAC), les salariés pourront utiliser leur titre restaurant pour le règlement de leur repas (les frais d'admission **seront à leur charge**).

#### **Article 7 - Indemnité liée au changement de lieu d'embauche principal**

Les salariés qui se verraient, à la demande de l'employeur, changer de lieu d'embauche principal, perçoivent une indemnité dépendant de la distance kilométrique supplémentaire par rapport au trajet antérieur domicile-lieu de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulative avec la mise à disposition d'un véhicule de fonction ou de service, la participation de l'employeur aux frais de transport en commun et le forfait mobilité durable

Le montant mensuel de cette participation est fonction de la distance supplémentaire (aller et retour, selon géoportail.gouv.fr pour le trajet le plus court en distance en voiture) par rapport au trajet antérieur du collaborateur.

<b>Distance supplémentaire aller et retour</b>	<b>Montant mensuel</b>
15 à 19 km	42 €
20 à 24 km	52 €
25 à 29 km	62 €
30 à 34 km	74 €

Le montant de cette indemnité, qui prend en compte un mois de congés payés, est payée mensuellement ; de même, elle est proratisée par semaine entière d'absence pour maladie, accident du travail, maternité, congé sans solde.

L'indemnité de distance kilométrique supplémentaire est octroyée pendant les quatre années qui suivent la mobilité.

#### **Article 8. Frais de déplacements professionnels**

Les modalités de remboursement des frais de déplacement (véhicule personnel, train, etc.), d'hébergement et de restauration feront l'objet d'une note de service sur la base des dispositions autorisées par le Conseil d'Administration de la Régie.

## **ANNEXE 2 DUE : TABLEAU INDEMNITE ASTREINTE**

### **Indemnités d'astreinte des OET et TSM**

#### **- Rémunération de la sujétion de service d'astreinte**

Les montants de l'indemnité forfaitaire prévue dans l'accord sur le temps de travail sont établis selon le tableau ci-dessous :

	Jour travaillé	Jour non travaillé
Astreinte d'encadrement	39,85 €	79,70 €
Astreinte d'intervention OET	31,16 €	62,33 €
Astreinte d'intervention TSM	38,34 €	76,64 €

#### **- Rémunération des heures d'intervention en astreinte**

Pour chaque heure effective travaillée durant l'astreinte, sauf pour celle accomplie un jour férié, un dimanche ou de nuit à laquelle s'applique une majoration spécifique, le salarié bénéficie d'une majoration financière spécifique de 50%.

#### **Pour les cadres**

L'indemnité d'astreinte forfaitaire est fixée à 2 723,16 € par an, versée au prorata du temps de travail effectif. Cette indemnité sera versée à raison 1/12ème du montant par mois à compter de l'inscription au tableau d'astreinte.

## **ANNEXE 3 DUE - FILIERES**

- Exploitation Eau
- Exploitation Assainissement
- Relation Usagers
- Etudes
- Travaux
- Recherche et Innovation
- Systèmes d'Information
- Fonctions supports (DRH, DAF, Préventeur, DPO, Communication, Performance, QSE, ...)

## **ANNEXE 4 DUE – COMMISSIONS PARITAIRES**

### **Article 1 - Rôle et composition**

Les propositions de décisions relatives aux augmentations individuelles sont examinées dans le cadre des commissions paritaires sur les rémunérations.

#### **1.1. Commissions paritaires des OET / TSM**

Celles-ci sont constituées à raison d'une pour les ouvriers, employés et techniciens et d'une pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs.

Elles sont présidées par le directeur et sont composées d'une part, de :

- 2 représentants désignés par chaque Organisation Syndicale représentative dans le collège concerné ;
- ainsi que d'1 Délégué Syndical par organisation

et, d'autre part de représentants désignés par le directeur.

#### **1.2. Commission paritaire des cadres**

Cette commission est présidée par le directeur et sont composées d'une part, de :

- 2 représentants désignés par chaque Organisation Syndicale représentative dans le collège cadre ;
- ainsi que d'1 Délégué Syndical par organisation

et, d'autre part de représentants désignés par le directeur.

#### **1.3. Dispositions transitoires liées au transfert des salariés ex-Suez Agence de Bordeaux, des agents ex-Bordeaux Métropole**

Les deux commissions visées aux articles 1.1 et 1.2 se réuniront au cours du 1er semestre 2023 afin d'examiner la situation des salariés qui estimeraient que leur positionnement dans la classification de la Régie, suite au transfert, mériterait d'être revu.

Les salariés concernés devront se manifester auprès des représentants du personnel, ou de la direction des ressources humaines de la Régie.

### **Article 2 - Fonctionnement**

#### **2.1. Information des commissions**

Pour assurer correctement leur mission, les membres des commissions recevront les informations figurant ci-après, sur support informatique, ceci afin d'optimiser le temps des représentants syndicaux.

Cette information leur permettra, indépendamment des questions relatives aux avancements et promotions, de procéder à l'analyse du positionnement des salariés dans chaque plage de rémunération pour chacun des niveaux de qualification.

Pour les commissions des OET et TSM, les membres des commissions paritaires recevront préalablement à la réunion, à titre confidentiel :

- Un graphique de dispersion des salaires par niveau de qualification ;
- Le salaire de base minimum, médian et maximum pour chaque niveau de qualification (si le nombre de personnes dans ce niveau est supérieur à 5) ;
- La liste des salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis plus de 5 ans ;
- La liste des salariés ayant bénéficié d'avancements ou de promotions en cours d'année ;

- La masse salariale prise en considération (masse des salaires de base des présents du mois d'octobre de l'année) et l'effectif pris en compte ;
- Les vœux formulés par les Organisations Syndicales.

Pour la commission des cadres, les membres des commissions paritaires recevront :

- Le nuage des points ;
- La masse des rémunérations avec mention du montant des augmentations proposées ;
- Les vœux formulés par les Organisations Syndicales.

## **2.2. Réunions des commissions**

Les commissions paritaires sont réunies chaque année sur les propositions d'avancements et promotions.

Les réponses de la Direction sont confirmées par écrit aux membres de la commission après la réunion.

Une totale confidentialité porte sur les informations communiquées et/ou échangées lors de ces commissions.

## **ANNEXE 5 DUE – MINIMA DE REMUNERATION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION**

Catégorie Professionnelle	Groupe	Emplois Repères par Niveau de Qualification	Salaire brut minimum annuel en euros
OET	Groupe I	Ouvriers	21 500 €
	Groupe II	Opérateur professionnel / Employé	22 000 €
		Opérateur Confirmé / Employé	22 500 €
	Groupe III	Technicien Professionnel	22 800 €
		Technicien Confirmé	23 600 €
Technicien Expert		25 100 €	
TSM	Groupe IV	Technicien supérieur Professionnel	26 500 €
		Technicien supérieur Confirmé	27 200 €
		Technicien supérieur Expert	29 100 €
	Groupe V	Spécialiste technique Professionnel / Agent de maîtrise	32 100 €
		Spécialiste technique Confirmé / Agent de maîtrise	33 600 €
		Spécialiste technique Expert / Agent de maîtrise	35 000 €

## ANNEXE 6 DUE – STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

	Référence article	Assiette de calcul	Mode de calcul	Evolution
Salaire brut de base	5.1.3	Minima – cf. annexe 5	NC	NAO, Avancement/Promotion
+ Majoration ancienneté	5.1.1. OET / TSM	Salaire brut de base	SDB * % - cf. annexe 7	
<del>Appointement brut mensuel</del>				
+ Indemnité différentielle compensatrice du 13 <sup>e</sup> mois	5.2.1.2. Suez	Appointement brut mensuel	1/12 <sup>e</sup> du mois en cours + régularisation fin année sur base appointement brut décembre	
+ Indemnité de reprise	5.2.1.3. Suez 5.2.2.1. BM	Suivant dispositions antérieures au transfert ou détachement	1/12 <sup>e</sup> du montant annuel 2022	Indice des prix à la consommation - Ensemble des ménages France – Ensemble hors tabac – Identifiant 001763852
Indemnité différentielle compensatrice de prime de performance	5.2.1.4. Suez	Suivant dispositions intégrées dans un avenant au contrat de travail	Selon annexe 8	
+ Avantage en nature		Selon cas	Selon dispositions légales	
= Salaire brut de référence				
+ Eléments variables de sujétion Fixés par accord	Annexe 1 DUE frais de santé DUE prévoyance	NC	annexe 1	
+ Eléments variables HS / HC	II.7	Appointement brut mensuel	Selon dispositions légales	
+ Primes évènements familiaux	Annexe 1	Appointement brut mensuel	Selon annexe 1	

**ANNEXE 7 DUE – TAUX DE MAJORATION DU SALAIRE DE BASE POUR ANCIENNETE**

Ancienneté	Pourcentages
0 à 1 an	0%
2 à 5 ans	3%
6 à 8 ans	5%
9 à 11 ans	6%
12 à 14 ans	7%
15 à 16 ans	8%
17 à 18 ans	9%
19 à 20 ans	11%
21 à 22 ans	12%
23 à 24 ans	13%
25 à 26 ans	14%
27 à 28 ans	15%
29 à 30 ans	16%
31 à 33 ans	17%
34 à 36 ans	19%
37 à 39 ans	21%
40 ans et +	23%

## **ANNEXE 8 DUE – INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE COMPENSATRICE DE PRIME DE PERFORMANCE**

Traitement du différentiel entre le niveau des primes de performance dont bénéficient certains cadres de SUEZ et le niveau de la prime d'engagement

### **Principes retenus par la Régie :**

1. Le traitement du différentiel se fait par dispositions incluses dans le contrat de travail des salariés concernés (par voie d'avenant).
2. L'assiette du différentiel est égale à la différence entre la prime de performance perçue en 2022 au titre de l'exercice 2021 (sous réserve de la communication de la part de SUEZ Eau France du périmètre des salariés concernés, des montants versés et de l'équivalent mois de salaire de base) et la base de la prime d'engagement conformément aux dispositions de l'accord collectif de substitution soit un mois de l'appointement brut mensuel de décembre 2022.
3. Le montant de cette indemnité différentielle est intégré par avenant dans le contrat de travail et constitue la base 100.

### **Proposition de calcul annuel de l'indemnité différentielle et modalités de versement intégrée dans l'avenant au contrat de travail.**

1. Pour le calcul de l'indemnité différentielle au titre de l'année N-1 et versée en mars de l'année N consécutivement au versement de la prime d'engagement, la base 100 de cette indemnité différentielle est actualisée en prenant en compte 2 paramètres :
  - L'évolution du salaire de base du salarié concerné entre décembre 2022 et décembre de l'année N-1.
  - Le taux d'atteinte de la prime d'engagement
2. Un socle minimum de perception de cette indemnité différentielle est fixé à 50% de sa valeur actualisée par le premier paramètre (évolution du salaire de base).

### **Traduction pour le salarié ayant un salaire de base en décembre 2022 de 100 et 300 de prime de performance versée en 2022**

**Hypothèse 1 (haute) :** atteinte à 110% des objectifs et revalorisation du salaire de base (promotion ou NAO) de 5% vs 2022.

Prime engagement :  $100 \times 1,05 \times 1,1$   
Indemnité différentielle :  $200 \times 1,05 \times 1,1$   
Total : 346,5 soit 110% de la cible

**Hypothèse 2 (basse) :** salarié absent toute l'année et dont les objectifs de son service ont été atteints à 80 %, les objectifs sécurité de la Régie ayant été atteints à 100% :

Prime engagement :  $100 \times 1,05 \times 0,45$  (20 points sur objectifs collectifs et 25 points sur sécurité)  
Indemnité différentielle :  $200 \times 1,05 \times 0,5$  (socle minimum de perception)  
Total : 152,25 soit 47,6% de la cible

## **ANNEXE 9 DUE – MODALITÉS DE RENOUELEMENT DES VÉHICULES DE FONCTION**

**Prise en compte des véhicules de fonctions dont bénéficient certains collaborateurs de SUEZ avant le transfert à la Régie**

### **Principes retenus par la Régie :**

1. Le cadre social de la Régie ne prévoit pas l'attribution de véhicules de fonction pour aucun de ses collaborateurs. Pour autant, ceux qui disposaient de cet avantage avant le transfert peuvent sous certaines conditions continuer à en bénéficier.
2. Sont concernés : les collaborateurs disposant d'un véhicule de fonction dont l'échéance du contrat se situe après le 31/12/22 ou dont le renouvellement ou le bénéfice (intégrant la contrepartie dans le calcul de l'appointement brut annuel) a été acté avant cette date.
3. Les collaborateurs qui, dans l'avenir, souhaiteraient conserver le bénéfice d'un véhicule de fonction seront soumis à des règles similaires à celles en vigueur actuellement au sein de SUEZ Eau France, à savoir notamment :
  - Prise en compte de la valorisation dans l'appointement brut mensuel sans le modifier.
  - Déclaration d'un avantage en nature.
  - Mise à disposition d'une carte accréditive de carburant et/ou de recharge électrique dont les conditions d'utilisation sont limitées (hors week-end, congés, fériés, suspension du contrat de travail).
  - Possibilité de faire usage de la carte accréditive le week-end et jours fériés lorsque cette utilisation est justifiée par une intervention sur astreinte.
  - Prise en charge des frais de lavage du véhicule pour un montant mensuel maximum de 30 euros.
  - Prise en charge des frais de maintenance et d'assurance par la Régie.
  - Possibilité de confier à titre accessoire la conduite du véhicule à un collaborateur de la Régie ainsi qu'au conjoint, enfants, enfants vivant sous le même toit sous réserve qu'ils soient titulaires d'un permis de conduire valide.
  - Un collaborateur désirant faire une conduite accompagnée pour l'un de ses enfants doit en informer la Régie qui fera le nécessaire auprès de l'assurance. Ceci implique que l'enfant ait satisfait aux pré-requis légaux et que le collaborateur soit seul autorisé à accompagner son enfant.
  - A compter du 2<sup>ème</sup> sinistre en totale responsabilité sur le même véhicule, la Régie, après examen des circonstances et de la gravité du manquement au respect du code de la route peut exiger du collaborateur une participation au paiement de la franchise selon un barème progressif : participation du collaborateur à hauteur de 1/3 du paiement de la franchise à partir du 2<sup>e</sup> sinistre, 50% à partir du 3<sup>e</sup> et 100% au-delà.
4. Les conditions de mise à disposition d'un véhicule de fonction sont incluses dans un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

### **Proposition de prise en compte du renouvellement ou non du véhicule de fonction à l'échéance du contrat de location.**

Lorsque le contrat de location du véhicule est échu, le collaborateur concerné peut choisir entre deux options. L'option 1 lorsqu'elle est exercée est définitive et constitue une nouvelle base contractuelle.

#### **Option 1 : Fin du bénéfice du véhicule de fonction**

- Le salarié voit son appointement annuel de base revalorisé à hauteur de l'équivalent RGTF selon le barème fixé dans la directive 01.2022. Cette revalorisation est appliquée mensuellement selon le calcul « Equivalent RGTF/13 » à compter du mois suivant la restitution du véhicule.
- Le barème susvisé sera réévalué chaque année du montant de l'inflation constatée l'année précédente.
- Le salarié n'est plus soumis à un avantage en nature à compter du mois suivant la restitution.
- Un avenant au contrat de travail est proposé au collaborateur.
- Le salarié peut dès lors bénéficier de la participation de l'employeur aux frais de transports collectifs ainsi que du forfait mobilité dans les conditions prévues dans l'accord collectif.

**Option 2 :** Maintien du bénéfice d'un véhicule de fonction.

- Le salarié se voit proposer un véhicule inscrit dans le catalogue de la Régie selon sa classification.
- Le catalogue inclura à cet effet des véhicules électriques de type e-208 adossé à une formule dite « SWITCH » permettant la mise à disposition par un concessionnaire référent de l'agglomération d'un véhicule thermique correspondant à un usage familial et de plus longue distance (usage congés ou week end). La durée annuelle de mise à disposition est fixée à 45 jours par an (hors pose et dépose).
- Si le véhicule correspond à une catégorie inférieure à celle dont il disposait au moment du renouvellement et que le collaborateur ne souhaite pas bénéficier de la formule « SWITCH », une partie de l'Equivalent RGTF actualisé est intégré dans son appointement annuel de base selon la formule « Equivalent RGTF - Loyer annuel – assurance annuelle ». La revalorisation de l'appointement mensuel est appliquée selon la même méthode que pour l'option 1.
- Le salarié bénéficie d'une carte accréditive de carburant ou de recharge électrique. Les conditions d'utilisation restent inchangées.
- Le montant de l'avantage en nature est recalculé selon les règles en vigueur pour prendre en compte l'écart entre le précédent véhicule et le nouveau.
- Cette modification est intégrée dans un avenant au contrat de travail du collaborateur.

## **Annexe 2 : Liste des primes qui ne trouvent application que dans le cadre d'un accord collectif ou DUE en vigueur**

- Allocation forfaitaire télétravail ;
- Majoration spécifique pour travail le samedi ;
- Majoration spécifique pour travail le dimanche ;
- Majoration pour travail de nuit ;
- Prime astreinte (cf. annexe 3) ;
- Enveloppe de revalorisation des salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (cf. annexe 4) ;
- Majoration pour ancienneté ;
- Indemnité différentielle compensatrice du 13<sup>ème</sup> mois ;
- Indemnité de reprise des salariés Suez ;
- Indemnité de reprise des salariés Bordeaux Métropole ;
- Primes pour événements familiaux ;
- Indemnité de remplacement ;
- Indemnité de départ à la retraite ;
- Indemnité de licenciement ;
- Indemnités de repas ;
- Indemnité liée au changement de lieu d'embauche principal ;

## **Annexe 3 : conditions des astreintes à la Régie et montant des indemnités**

L'astreinte est une partie intégrante de l'activité de service public de la Régie, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale.

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de la Régie.

Le service d'astreinte de la Régie a pour vocation d'assurer, en dehors des heures d'ouverture des services :

- une capacité d'intervention locale pour réaliser les travaux urgents,
- en cas de crise, participer, selon ses compétences, au dispositif de gestion de crise sous l'autorité du directeur de crise visant à mettre en œuvre à destination des personnes et des biens les mesures de sauvetage et/ou de réparation nécessaires.

On entend par travaux urgents, conformément à l'article L 3132-4 du Code du travail, ceux «dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement».

### **- Obligations**

L'astreinte se caractérise par l'obligation pour le salarié pendant toute la période d'astreinte, indépendamment des heures de travail programmées :

- de rester joignable,
- de pouvoir partir immédiatement à son lieu d'embauche habituel ou sur le lieu d'intervention dans le cadre des délais d'intervention impartis,
- d'être disponible pour toute intervention, qu'elle nécessite ou non un déplacement.

Il est précisé que les salariés de plus de 50 ans, sauf nécessité de service, pourront être dispensés de cette obligation. Les salariés concernés pourront formuler une demande écrite en ce sens. La direction s'engage à une réponse écrite et motivée dans un délai de 3 mois. Une attention particulière sera portée aux salariés dont les conditions de prises d'astreinte sont les plus contraignantes. Une diminution des fréquences d'astreinte pourra être étudiée dans le respect des principes d'organisation de l'astreinte.

Dans les limites fixées ci-avant, le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles, à charge pour lui de veiller à ce que les moyens de communication mis à sa disposition soient constamment opérationnels.

### **- Types d'astreinte**

Indépendamment des organisations en heures ouvrées, la structure du service d'astreinte type est organisée comme suit :

**Astreinte d'intervention** : établit son diagnostic soit à distance, soit en se déplaçant, prend les mesures conservatoires et réalise les travaux urgents, sollicite le cas échéant des moyens supplémentaires ou un appui technique auprès de l'astreinte d'encadrement.

**Astreinte d'encadrement** : assure les décisions d'intervention pour les cas qui n'ont pas fait l'objet de schémas décisionnels préétablis, mobilise les moyens supplémentaires, et supervise si nécessaire l'intervention.

**Astreinte de direction** : apporte le soutien à l'astreinte d'encadrement pour les cas les plus graves, lance, si besoin, une cellule de crise.

**Renfort d'intervention** : dans certaines situations d'urgence, la Régie peut être amenée à faire appel, en dehors de leurs heures normales de travail, à des salariés qui ne sont pas d'astreinte, sur la base du volontariat.

### **- Modalités de mise en œuvre**

La programmation individuelle des périodes d'astreinte intervient 15 jours avant le début de celle-ci (délai réduit à 1 jour franc en cas d'urgence).

L'« horaire hebdomadaire de référence » en vigueur s'applique aux salariés inclus dans le dispositif d'astreinte.

Afin de limiter les heures de travail des salariés régulièrement en astreinte, il est convenu, dans l'hypothèse où la période d'activité correspondrait à une période rouge, de maintenir les salariés à « l'horaire hebdomadaire de référence » lorsqu'ils sont en période d'astreinte.

**Rappel des durées maximales de travail et minimales de repos dans le cadre de l'astreinte (travaux urgents) :**

- Durées maximales de temps de travail effectif : 12 heures/jour calendaire, 48 heures/semaine calendaire.

- Durées minimales des temps de repos obligatoires : Repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives (+11 = 35 heures).

Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, exception faite des durées d'intervention.

- Dérogations réglementaires : La durée maximale hebdomadaire de 48 heures ne peut donner lieu à dérogation (dans la limite absolue de 60 heures) qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail justifiée par des circonstances exceptionnelles.

**- Rémunération de la sujétion de service d'astreinte**

La sujétion de service est rémunérée par une indemnité forfaitaire qui dépend du type d'astreinte, du moment où s'effectue l'astreinte, et de la classification professionnelle du salarié.

L'indemnité forfaitaire est définie par journée d'astreinte.

Une journée d'astreinte s'entend comme tranche horaire de 24 heures, dont la première débute à l'heure définie pour la prise d'astreinte.

Si un salarié est relevé de l'astreinte en cours de journée par la Régie, il bénéficie de la totalité de l'indemnité journalière du jour considéré. Le salarié qui remplace un autre salarié bénéficie de l'indemnité d'astreinte à compter de son premier jour de prise d'astreinte, qu'il soit complet ou non, jusqu'à son dernier jour d'astreinte.

L'indemnité forfaitaire journalière est différente suivant qu'il s'agit d'un jour habituellement travaillé ou d'un jour habituellement non travaillé.

Les montants sont établis selon le tableau indiqué en annexe 6 de l'accord sur la rémunération.

Cas particuliers du renfort d'intervention : Si un salarié est appelé pour intervenir ponctuellement en renfort d'intervention, il bénéficie de l'indemnité forfaitaire correspondante au jour d'intervention et à la catégorie professionnelle, sous réserve que l'heure d'appel se situe en dehors des heures habituellement travaillées.

**- Rémunération des heures d'intervention en astreinte**

Les heures d'intervention en astreinte sont les heures de travail effectif accomplies au titre de l'astreinte.

On entend par travail effectif en astreinte :

- celui qui correspond à une obligation de sortie du domicile. Le temps d'intervention pris en compte inclut les temps de trajet ;
- celui qui correspond à des interventions à distance sur des installations évitant une sortie d'astreinte.

Dans ces cas, les salariés devront déclarer le temps de travail correspondant à ces interventions à distance. Ces temps déclarés sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés à ce titre. Il appartiendra à la hiérarchie, au même titre que lors d'une sortie d'astreinte, d'analyser et de valider ainsi les heures déclarées.

Nb : les alarmes reçues, à titre d'information et qui ne nécessitent qu'une consultation, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente disposition.

L'utilisation du téléphone pendant l'astreinte ne donne pas lieu à la comptabilisation d'heures d'intervention en astreinte, sauf dans le cas de dérangements répétés correspondant généralement à des situations exceptionnelles.

#### **- Matériels mis à disposition et indemnité de panier**

Le salarié d'astreinte bénéficie de la mise à disposition pour les besoins du service d'un téléphone et d'un véhicule de fonction ou de service.

Les salariés d'astreinte sont par ailleurs dotés d'un téléphone portable professionnel qui est également utilisé comme point d'accès à Internet (partage de connexion) pour l'utilisation des applications/logiciels de contrôle et d'intervention à distance.

L'indemnité de panier sera versée lorsque le salarié aura réalisé plus de 2 heures d'intervention entre 21 heures et 6 heures. Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité repas si le salarié en a bénéficié pour la même nuit.

#### **Indemnités d'astreinte des OET et TSM**

##### **- Rémunération de la sujétion de service d'astreinte**

Les montants de l'indemnité forfaitaire prévue dans l'accord sur le temps de travail sont établis selon le tableau ci-dessous :

	Jour travaillé	Jour non travaillé
Astreinte d'encadrement	39,85 €	79,70 €
Astreinte d'intervention OET	31,16 €	62,33 €
Astreinte d'intervention TSM	38,34 €	76,64 €

##### **- Rémunération des heures d'intervention en astreinte**

Pour chaque heure effective travaillée durant l'astreinte, sauf pour celle accomplie un jour férié, un dimanche ou de nuit à laquelle s'applique une majoration spécifique, le salarié bénéficie d'une majoration financière spécifique de 50%.

#### **Indemnité d'astreinte des cadres**

L'indemnité d'astreinte forfaitaire est fixée à 2 723,16 € par an, versée au prorata du temps de travail effectif. Cette indemnité sera versée à raison 1/12ème du montant par mois à compter de l'inscription au tableau d'astreinte.

## **Annexe 4 : Principes de l'enveloppe de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires**

Au titre de la révision annuelle des rémunérations pour l'année 2023, et afin d'offrir des garanties aux salariés, la direction de la Régie prend l'engagement :

- d'ouvrir la négociation annuelle obligatoire au plus tôt dans les 15 jours suivant les élections professionnelles et la désignation des délégués syndicaux ;
- de garantir un socle minimum de révision des rémunérations égal à l'inflation constatée en 2022 vs 2021.
- d'assurer cette révision à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Dans le cadre du socle minimum susvisé, au vu de l'inflation déjà constatée depuis le début de l'année, la Régie prend la décision d'augmenter l'ensemble des salaires bruts de base de 3% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ces 3%, actés pour le début de l'année 2023, constituent une première partie du socle minimum. La négociation à venir permettra de déterminer la seconde partie de celui-ci, c'est à dire le montant supplémentaire d'augmentation à prévoir pour parvenir, au minimum, à une révision globale des rémunérations (collective et individuelle) égale à l'inflation constatée à la fin de l'année 2022 (calculée à partir de l'Indice des Prix à la Consommation – Ensemble des ménages France – Ensemble hors tabac – Identifiant 001763852. Le calcul sera effectué sur la moyenne annuelle des indices 2022 en comparaison à la moyenne annuelle des indices 2021).

## Annexe 5 : Principes de l'avantage en nature véhicule de fonctions

La Régie n'attribue pas de véhicules de fonction à ses collaborateurs.

Toutefois les salariés ex-Suez Agence de Bordeaux disposant au 31.12.2022 d'un véhicule de fonction en conservent le bénéfice au titre des avantages individuels acquis, et pour la durée de leur contrat à la Régie.

Les modalités de renouvellement de ces véhicules seront précisées par voie d'avenant individuel au contrat de travail des salariés concernés.

L'avantage en nature résultant de la mise à disposition de ce véhicule fera l'objet d'une évaluation selon les règles de l'URSSAF en vigueur ; il sera soumis à cotisations sociales et fiscales et apparaîtra sur le bulletin de salaire.

Le type de véhicules proposés en renouvellement sera défini par la Régie dans sa politique de gestion du parc de véhicules et prendra en compte les orientations de la Métropole en matière d'exigences environnementales.

### Principes retenus par la Régie :

1. Le cadre social de la Régie ne prévoit pas l'attribution de véhicules de fonction pour aucun de ses collaborateurs. Pour autant, ceux qui disposaient de cet avantage avant le transfert peuvent sous certaines conditions continuer à en bénéficier.
2. Sont concernés : les collaborateurs disposant d'un véhicule de fonction dont l'échéance du contrat se situe après le 31/12/22 ou dont le renouvellement ou le bénéfice (intégrant la contrepartie dans le calcul de l'appointement brut annuel) a été acté avant cette date.
3. Les collaborateurs qui, dans l'avenir, souhaiteraient conserver le bénéfice d'un véhicule de fonction seront soumis à des règles similaires à celles en vigueur actuellement au sein de SUEZ Eau France, à savoir notamment :
  - Prise en compte de la valorisation dans l'appointement brut mensuel sans le modifier.
  - Déclaration d'un avantage en nature.
  - Mise à disposition d'une carte accréditive de carburant et/ou de recharge électrique dont les conditions d'utilisation sont limitées (hors week-end, congés, fériés, suspension du contrat de travail).
  - Possibilité de faire usage de la carte accréditive le week-end lorsque cette utilisation est justifiée par une intervention sur astreinte.
  - Prise en charge des frais de lavage du véhicule pour un montant mensuel maximum de 30 euros.
  - Prise en charge des frais de maintenance et d'assurance par la Régie.
  - Possibilité de confier à titre accessoire la conduite du véhicule à un collaborateur de la Régie ainsi qu'au conjoint, enfants, enfants vivant sous le même toit sous réserve qu'ils soient titulaires d'un permis de conduire valide.
  - Un collaborateur désirant faire une conduite accompagnée pour l'un de ses enfants doit en informer la Régie qui fera le nécessaire auprès de l'assurance. Ceci implique que l'enfant ait satisfait aux pré-requis légaux et que le collaborateur soit seul autorisé à accompagner son enfant.
  - A compter du 2<sup>ème</sup> sinistre en totale responsabilité sur le même véhicule, la Régie, après examen des circonstances et de la gravité du manquement au respect du code de la route peut exiger du collaborateur une participation au paiement de la franchise selon un barème progressif : participation du collaborateur à hauteur de 1/3 du paiement de la franchise à partir du 2<sup>e</sup> sinistre, 50% à partir du 3<sup>e</sup> et 100% au-delà.
4. Les conditions de mise à disposition d'un véhicule de fonction sont incluses dans un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

### Proposition de prise en compte du renouvellement ou non du véhicule de fonction à l'échéance du contrat de location.

Lorsque le contrat de location du véhicule est échu, le collaborateur concerné peut choisir entre deux options. L'option 1 lorsqu'elle est exercée est définitive et constitue une nouvelle base contractuelle.

#### **Option 1 : Fin du bénéfice du véhicule de fonction**

- Le salarié voit son appointement annuel de base revalorisé à hauteur de l'équivalent RGTF selon le barème fixé dans la directive 01.2022. Cette revalorisation est appliquée mensuellement selon le calcul « Equivalent RGTF/13 » à compter du mois suivant la restitution du véhicule.
- Le barème susvisé sera réévalué chaque année du montant de l'inflation constatée l'année précédente.

- Le salarié n'est plus soumis à un avantage en nature à compter du mois suivant la restitution.
- Un avenant au contrat de travail est proposé au collaborateur.
- Le salarié peut dès lors bénéficier de la participation de l'employeur aux frais de transports collectifs ainsi que du forfait mobilité dans les conditions prévues dans l'accord collectif.

**Option 2 : Maintien du bénéfice d'un véhicule de fonction.**

- Le salarié se voit proposer un véhicule inscrit dans le catalogue de la Régie selon sa classification.
- Le catalogue inclura à cet effet des véhicules électriques de type e-208 adossé à une formule dite « SWITCH » permettant la mise à disposition par un concessionnaire référent de l'agglomération d'un véhicule thermique correspondant à un usage familial et de plus longue distance (usage congés ou week end). La durée annuelle de mise à disposition est fixée à 45 jours par an (hors pose et dépose).
- Si le véhicule correspond à une catégorie inférieure à celle dont il disposait au moment du renouvellement et que le collaborateur ne souhaite pas bénéficier de la formule « SWITCH », une partie de l'Equivalent RGTF actualisé est intégré dans son appointement annuel de base selon la formule « Equivalent RGTF - Loyer annuel – assurance annuelle ». La revalorisation de l'appointement mensuel est appliquée selon la même méthode que pour l'option 1.
- Le salarié bénéficie d'une carte accréditive de carburant ou de recharge électrique. Les conditions d'utilisation restent inchangées.
- Le montant de l'avantage en nature est recalculé selon les règles en vigueur pour prendre en compte l'écart entre le précédent véhicule et le nouveau.

Cette modification est intégrée dans un avenant au contrat de travail du collaborateur