



DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

CLASSIFICATION ET REMUNERATION

La présente décision unilatérale de l'employeur (DUE) a vocation à traiter les conséquences de l'absence d'accord de substitution au sens de l'article L.2261-10 du code du travail concernant la classification et rémunération.

En effet, suite à la dénonciation, à effet au 30 septembre 2024, de l'avenant 1 à l'accord relatif à la classification et rémunération du 29 février 2024, aucun accord n'a pu être trouvé avec les organisations syndicales représentatives au terme du délai de survie de ce texte.

La DUE permet ainsi :

- d'une part, de maintenir un statut collectif cohérent pour l'ensemble du personnel, concernant les questions de classification et de rémunération,
- d'autre part, de mettre en œuvre la garantie de rémunération prévue par le code du travail au bénéfice des salariés présents à la date de dénonciation de l'accord, lorsqu'aucun accord de substitution n'a pu être conclu dans les délais requis.

La présente DUE s'applique à l'ensemble du personnel, à l'exception de certaines dispositions réservées à des situations particulières. Dans ce dernier cas, la DUE précise les groupes de salariés concernés.

La Direction de la Régie met en place les mesures décrites ci-après de manière unilatérale à compter du 1^{er} janvier 2026, sous condition suspensive de l'avis du CSE sollicité en janvier 2026, et pour une durée déterminée de 15 mois. Ainsi, au 31 mars 2027 la présente DUE cessera de s'appliquer de plein droit.

Table des matières

PARTIE 1. CONTRAT DE TRAVAIL.....	3
1.1. ENGAGEMENT	3
1.2. ESSAI	3
1.2.1. DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI	3
1.2.2. FIN ANTICIPEE DE LA PERIODE D'ESSAI	3
1.2.3. TERME DE LA PERIODE D'ESSAI	4
1.3. RUPTURE DU CONTRAT : PREAVIS ET INDEMNITES DE PREAVIS	4
PARTIE 2. CLASSIFICATION.....	5
2.1. DESCRIPTION DU SYSTEME ORGANISATIONNEL	5
2.1.1. LES FILIERES.....	5
2.1.2. LES EMPLOIS REPERES.....	5
2.1.3. LES POSTES	5
2.1.4. ÉVOLUTION DES CARRIERES	5
2.1.5. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS.....	5
2.2. CLASSIFICATION DES OET / TSM.....	6
2.3. CLASSIFICATION DES CADRES	7
PARTIE 3. REMUNERATION	8
3.1. STRUCTURE DE LA REMUNERATION DES OET ET DES TSM (NON-CADRES)	8
3.1.1. SALAIRE DE BASE.....	8
3.1.2. MAJORATION POUR ANCIENNETE	8
3.1.3. PRIME DE 13EME MOIS.....	8
3.1.4. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION	9
3.2. STRUCTURE DE LA REMUNERATION DES CADRES	9
3.2.1. SALAIRE DE BASE.....	9
3.2.2. PRIME D'ENGAGEMENT	9
3.2.3. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION	9
3.3. SALAIRE BRUT MINIMUM ANNUEL	10
3.4. VERSEMENT DU SALAIRE	10
3.5. CAS PARTICULIER DE LA GARANTIE DE REMUNERATION DES SALAIRES TRANSFERES AU 1 ^{ER} JANVIER 2023 DEPUIS SUEZ AGENCE DE BORDEAUX ET LA DIRECTION DE L'EAU DE BORDEAUX METROPOLE.....	10
3.5.1. POUR LES SALAIRES EX-SUEZ AGENCE DE BORDEAUX AYANT INTEGRE LA REGIE AU 01.01.2023	10
3.5.2. POUR LES SALAIRES EX-DIRECTION DE L'EAU DE BORDEAUX METROPOLE AYANT INTEGRE LA REGIE AU 01.01.2023	11
ANNEXE 1 - FILIERES	13
ANNEXE 2 – STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	14
ANNEXE 3 - TAUX DE MAJORATION DU SALAIRE DE BASE POUR ANCIENNETE	15
ANNEXE 4 - PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES	16
ANNEXE 5 – CALCUL DU PRESENTEISME POUR LA PRIME D'ENGAGEMENT	22
ANNEXE 6 – MINIMA DE RÉMUNÉRATION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION	23
ANNEXE 7 – INDEMNITÉ DIFFERENTIELLE COMPENSATRICE DE PRIME DE PERFORMANCE	24
ANNEXE 8 – VÉHICULES DE FONCTION	25

WP

PARTIE 1. CONTRAT DE TRAVAIL

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3. Rupture du contrat : préavis et indemnités de préavis

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)

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.

PARTIE 2. CLASSIFICATION

2.1. Description du système organisationnel

2.1.1. 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 n°1.

2.1.2. 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%).

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.

2.1.3. 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.

2.1.4. 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.

2.1.5. Avancements et promotions

L'avancement se traduit par l'évolution à l'intérieur d'un même niveau de qualification.

La promotion se traduit par un changement de niveau de qualification ou de groupe au sein d'une même catégorie professionnelle.

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

2.2. 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

L'annexe n°6 reprend les minima pour chaque Emplois Repères par Niveau de Qualification.

2.3. 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

PARTIE 3. REMUNERATION

3.1. Structure de la rémunération des OET et des TSM (Non-cadres)

La rémunération est composée des éléments suivants : salaire de base, majoration pour ancienneté, prime de 13^{ème} mois, éventuels autres éléments de rémunération (voir référence en annexe n°2).

3.1.1. Salaire de base

Le salaire de base est déterminé par la classification du salarié dans les conditions prévues à l'article 2.2.

3.1.2. 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 3.5.1.1 et 3.5.2.1.

- Grille de majoration pour ancienneté :

En fonction de l'ancienneté est versée mensuellement une majoration dont le montant correspond à la majoration du salaire mensuel de base selon un taux figurant en annexe n°3.

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^{er} du mois en cours.

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

3.1.3. Prime de 13ème mois

Les non-cadres de la Régie bénéficient d'une prime de 13^{ème} mois versée chaque année avec la paie du mois de janvier de l'année N+1.

L'assiette de calcul de cette prime de 13^{ème} mois est l'appointement brut mensuel du mois de décembre de l'année N.

Pour le calcul de la prime de 13^{ème} mois, il est tenu compte de la présence effective du salarié sur les douze mois qui précèdent celui de versement. Ainsi, pour le versement de la prime ayant lieu en janvier de l'année N, le présentisme sera calculé sur la période allant du mois de janvier de l'année N-1 à décembre de l'année N-1.

Par présence effective, il convient de prendre en considération les journées de travail effectif. Les absences liées aux congés payés, aux congés pour événements familiaux, congé aidant, maternité, paternité, accident de travail, maladie professionnelle, R.T.T. de toute nature ou repos compensateur, sont considérées, à l'exclusion de toutes autres, comme temps de travail.

Le versement de la prime de 13^{ème} mois est conditionné à la présence du salarié à l'effectif au 31 décembre de l'année N, en dehors de l'hypothèse du départ à la retraite du salarié. Dans ce dernier cas, le 13^{ème} mois sera proratisé à la date de départ et selon la présence effective sur l'année civile en cours lors de la rupture du contrat de travail pour ce motif. Il est versé avec le solde de tout compte.

Les salariés arrivant en cours d'année voient le montant de leur prime de 13^{ème} mois proratisé en fonction de la date effective de prise de poste.

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur de la présente DUE, le premier versement du 13^{ème} mois aura lieu en janvier 2027, ceci tenant compte du présentisme sur l'année 2026.

Dans l'hypothèse où aucun dispositif conventionnel ou unilatéral équivalent à la prime de 13^{ème} mois prévue au présent article ne serait mis en place après le 31 mars 2027, la prime de 13^{ème} mois versée en janvier 2028 serait proratisée en fonction du présentisme sur la période de janvier 2027 à mars 2027. Son montant maximum correspondra au quart de l'appointement brut mensuel de mars 2027.

3.1.4. Autres éléments de rémunération

- Protection sociale complémentaire (« mutuelle » et prévoyance)

Cf. accord sur protection sociale complémentaire

- Eléments variables liés à l'organisation du travail (HS / HC / astreintes, etc.)

Cf. accord sur temps de travail et annexe n°4

- Primes et Indemnités diverses

Les primes et indemnités octroyées aux salariés de la Régie figurent en annexe n°4.

3.2. Structure de la rémunération des Cadres

La rémunération est composée des éléments suivants : salaire de base, prime d'engagement, éventuels autres éléments de rémunération (voir référence en annexe n°2).

3.2.1. Salaire de base

Le salaire de base est déterminé par la classification du salarié dans les conditions prévues à l'article 2.3.

3.2.2. Prime d'engagement

Les salariés ayant quatre mois d'ancienneté à la fin de la période de référence (soit le 31 décembre de l'année N) perçoivent chaque année, au mois de mars de l'année N+1, une prime d'engagement au titre de l'exercice précédent dont le montant peut atteindre 1,1 mois du salaire de base brut mensuel, au prorata du temps de présence dans l'entreprise. La condition d'ancienneté fixée au présent paragraphe est applicable à compter de l'année 2026.

L'assiette de calcul est le salaire de base brut mensuel de décembre de l'année N.

Les salariés seront informés chaque année, au cours du premier trimestre, des objectifs fixés par la Régie en vue de l'octroi de cette prime.

Ses critères de répartition sont définis en fonction de la politique de rémunération de la Régie. La partie présentisme de cette prime est calculée, le cas échéant, conformément aux principes fixés dans l'annexe 5.

Dans l'hypothèse où aucun dispositif conventionnel ou unilatéral équivalent à la prime d'engagement prévue au présent article ne serait mis en place après le 31 mars 2027, la prime d'engagement versée en mars 2028 serait proratisée et aura un montant maximum correspondant au quart de l'appointement brut mensuel de mars 2027.

3.2.3. Autres éléments de rémunération

- Protection sociale complémentaire (« mutuelle » et prévoyance)

Cf. accord sur protection sociale complémentaire

- Eléments variables liés à l'organisation du travail (HS / HC / astreintes, etc.)

Cf. accord sur temps de travail et annexe n°4

- Primes et Indemnités diverses

Les primes et indemnités octroyées aux salariés de la Régie figurent en annexe n°4.

13

3.3. 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°6.

3.4. 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.

3.5. Cas particulier de la garantie de rémunération des salariés transférés au 1^{er} janvier 2023 depuis Suez Agence de Bordeaux et la Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole

Dans le cadre du transfert des personnels à la Régie opéré le 1^{er} janvier 2023, un dispositif de garantie de rémunération a été mis en œuvre et aménagé, en dernier lieu, par l'avenant 1 à l'accord relatif à la classification et rémunération du 29 février 2024.

Consécutivement à la dénonciation de cet avenant, et à défaut de conclusion d'un accord de substitution, le dispositif de garantie de rémunération applicable aux salariés transférés depuis Suez Agence de Bordeaux et la Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole est adapté de la manière suivante :

3.5.1. Pour les salariés ex-Suez Agence de Bordeaux ayant intégré la Régie au 01.01.2023

3.5.1.1. Reprise d'ancienneté

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

3.5.1.2. L'indemnité différentielle compensatrice de 13^e mois

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

Cette indemnité dénommée « Indemnité différentielle compensatrice 13^e mois » est calculée comme suit :

- 1/12^e du salaire de base pour les cadres ;
- 1/12^e 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^e ayant lieu au titre d'une avance, une régularisation est 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.

3.5.1.3. 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 est versée afin de compenser le préjudice subi.

Cette indemnité, ayant la nature d'un salaire, est soumise à cotisations de sécurité sociale. Son montant mensuel est fixe et est égal à celui versé au mois de décembre 2025.

3.5.1.4. Différentiel sur prime de performance

Pour les ex-Suez Agence de Bordeaux dont la prime de performance excédait un mois de salaire, une compensation est réalisée selon des modalités définies en annexe n°7 par voie d'avenant individuel au contrat de travail des salariés concernés.

3.5.1.5. Véhicules de fonction

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

Toutefois, les salariés disposant d'un véhicule de fonction avant le transfert de leur contrat à la Régie en application de l'article L.1224-1 du code du travail en conservent le bénéfice et selon les principes fixés en annexe 8.

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 est soumis à cotisations sociales et fiscales et apparaît 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.

3.5.1.6. Indemnité de transport

Les salariés ex-Agence Suez Agence de Bordeaux ayant intégré 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, continuent, 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 est intégrée dans l'indemnité de reprise et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Cette indemnité est 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.

3.5.2. Pour les salariés ex-Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole ayant intégré la régie au 01.01.2023

3.5.2.1. Reprise d'ancienneté

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

3.5.2.2. 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 est versée afin de compenser le préjudice subi.

Cette indemnité, ayant la nature d'un salaire, est soumise à cotisations de sécurité sociale. Son montant mensuel est fixe et est égal à celui versé au mois de décembre 2025.

Fait à Bordeaux, le 1^{er} janvier 2026.

Vincent Ponzetto



Directeur Général

ANNEXE 1 - 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 2 – STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

	Référence article	Assiette de calcul	Mode de calcul	Evolution
Salaire brut de base	3.1.1 OET / TSM 3.2.1 Cadres	Minima – cf. annexe 6	NC	NAO, Avancement/Promotion
+ Majoration ancienneté	3.1.2 OET / TSM	Salaire brut de base	SDB * % - cf. annexe 3	
= Appointement brut mensuel				
+ Indemnité différentielle compensatrice du 13 ^e mois	3.5.1.2.	Appointement brut mensuel	1/12 ^e du mois en cours + régularisation fin année sur base appointement brut décembre	
+ Indemnité de reprise	3.5.1.3 3.5.2.2	Suivant dispositions antérieures au transfert ou détachement	Montant mensuel décembre 2025	
Indemnité différentielle compensatrice de prime de performance ¹	3.5.1.4	Suivant dispositions intégrées dans un avenant au contrat de travail	Selon annexe 7	
+ Avantage en nature		Selon cas	Selon dispositions légales	
= Salaire brut de référence				
+ Eléments variables de sujétion Fixés par accord	3.1.4 OET / TSM 3.2.3 Cadres	NC	Selon accord temps de travail et annexe 4	
+ Eléments variables HS / HC	Accord sur temps de travail	Appointement brut mensuel	Selon accord	
+ Prime 13 ^{ème} mois	3.1.3 Non-cadres	Appointement brut mensuel	Selon article 3.1.3	
+ Prime engagement	3.2.2 Cadres	Appointement brut mensuel	Selon accord et annexe 5	
+ Primes en cas de décès	3.1.4 OET / TSM 3.2.3 Cadres	Appointement brut mensuel	Selon annexe 4	
+ Autres primes exceptionnelles		Selon cas		
= Total salaire brut				

¹ Pour le calcul du salaire brut de référence au sens de l'accord de substitution relatif au compte épargne temps, l'indemnité compensatrice de prime de performance n'est pas prise en considération, que ce soit lors de l'épargne ou lors de la liquidation (en temps ou en monétaire) du CET.

ANNEXE 3 - 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 4 - PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

ARTICLE 1. PRIME EN CAS DE DECES

En cas de décès d'un salarié ayant plus de trois mois d'ancienneté, 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.

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

ARTICLE 2. INDEMNITE 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 au cas par cas et formalisée dans un avenant temporaire au contrat de travail.

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. INDEMNITE DE DEPART A 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. INDEMNITES 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 7,40 €.

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 10,30 €.

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 5. TICKETS RESTAURANTS

La Régie met en place des titres-restaurant au bénéfice de ses salariés d'une valeur de 10 €.

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 du service d'un restaurant d'entreprise ;
- qui ne bénéficient pas d'une indemnité de repas ou d'un remboursement de frais.

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.

ARTICLE 6. FRAIS DE TRANSPORT COLLECTIF ET PERSONNEL

1 – Bénéficiaires

Tous les personnels de la Régie prenant les transports publics ou certains moyens de transport personnel dits alternatifs et décrits ci-après, pour se rendre sur leur lieu de travail, bénéficient du remboursement partiel de ces frais.

Sont exclus de cette prise en charge les agents percevant déjà des indemnités, un véhicule de fonction, ou n'ayant pas de frais de transport.

2. Conditions de prise en charge des frais de transport collectif

La Régie prend en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos dans les conditions précisées ci-après :

2.1. Titres d'abonnement ouvrant droit à la prise en charge

La Régie prend en charge partiellement les titres souscrits par ses personnels pour les déplacements accomplis au moyen de transports publics de personnes (bus TBM, tramway TBM, car Transgironde, train SNCF) ou de services publics de location de vélos (TBM uniquement) parmi les catégories suivantes :

Cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires à nombre de voyages limités ou illimités

Sont exclus de cette prise en charge les titres de transport achetés à l'unité.

2.2. Montant de la prise en charge et trajets couverts

La Régie prend en charge, à hauteur de 100%, sur la base du tarif 2e classe, le coût des titres d'abonnement souscrits par ses personnels. Pour ce qui concerne l'abonnement transport bordeaux métropole (TBM) la prise en charge à 100% s'opère dans la limite du tarif préférentiel entreprise que le salarié s'engage à demander systématiquement.

La prise en charge s'applique aux titres de transport permettant à l'agent concerné d'accomplir le trajet de la résidence habituelle (c'est-à-dire, pour les jours travaillés, le lieu où le salarié a fixé son domicile, avec la volonté de lui conférer un caractère stable) à son lieu de travail, dans le temps le plus court.

Les personnels à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge réduite selon la réglementation en vigueur.

En cas d'absence du salarié, la prise en charge du titre de transport est maintenue, dans la limite hebdomadaire ou mensuelle, à la condition que le titre de transport ait été utilisé au moins une fois pour le trajet domicile-lieu de travail sur la période concernée. Aucun titre d'abonnement dont la validité couvrirait seulement les jours d'absence ne sera pris en charge.

En cas d'arrivée ou de sortie du salarié en cours d'année, la prise en charge sera calculée au prorata du contrat.

Pour prise en charge effective des frais de transport public, chaque salarié devra adresser une attestation sur l'honneur au service RH mentionnant son utilisation régulière des transports en commun pour son trajet domicile/travail

Sont exclus de cette prise en charge les frais de l'agent qui utilise un moyen de transport personnel pour se rendre au travail.

2.3. Modalités de prise en charge

Pour pouvoir bénéficier de la prise en charge, le salarié devra fournir un justificatif établi à son nom ; il s'agit de la présentation des titres ou de la copie de l'abonnement souscrit par le salarié.

Le remboursement s'effectuera mensuellement, au plus tard à la fin du mois suivant la présentation du justificatif, y compris pour les abonnements annuels.

2.4. Régime social et fiscal de la prise en charge

Le montant de cette prise en charge des frais de transport apparaîtra sur le bulletin de salaire.

L'avantage résultant de cette prise en charge légale par l'employeur est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales.

3 – Conditions de prise en charge des frais de transport personnel

La Régie prend en charge, en partie, les frais de transport personnels engagés par les salariés pour se rendre à leur travail.

3.1. Moyens de transport ouvrant droit à la prise en charge

La prise en charge de certains frais de transport personnel s'effectue sous la forme d'un « forfait mobilités durables ».

Les moyens de transports, dits alternatifs, éligibles au forfait « mobilités durables » sont :

- les vélos personnels et cycles à pédalage assisté,
- le covoiturage (en tant que conducteur ou passager),
- les services de mobilité partagée / libre-service sans station (free floating) : location ou mise à disposition en libre-service de vélos, vélos électriques, scooters, trottinettes, gyropodes,
- les trottinettes personnelles,
- les trottinettes électriques, gyropodes et gyroues,
- transports publics (bus, métro, RER, tramway) hors abonnement.

Sont exclus de cette prise en charge les scooters et motos personnels, les voitures personnelles (hors co-voiturage), les services d'auto-partage.

3.2. Montant de la prise en charge et trajets couverts

La prise en charge du forfait « Mobilités durables » est effectuée dans la limite annuelle de 300 euros maximum.

La prise en charge s'applique aux moyens de transport alternatifs utilisés au moins 100 jours par année civile et permettant à l'agent concerné d'accomplir le trajet de la résidence habituelle (c'est-à-dire, pour les jours travaillés, le lieu où le salarié a fixé son domicile, avec la volonté de lui conférer un caractère stable) à son lieu de travail, dans le temps le plus court.

Les personnels à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge réduite selon la réglementation en vigueur.

En cas d'absence, d'arrivée ou de sortie du salarié en cours d'année, la prise en charge sera calculée au prorata temporis.

Sont exclus de cette prise en charge les frais d'abonnement de transport collectif déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50% des titres d'abonnement.

3.3. Cumul avec la prise en charge des abonnements de transports

Le forfait « mobilités durables » peut être cumulé avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de service public de location de vélo, dans la limite totale de 600 € par an, dont 300€ maximum au titre du forfait « mobilité durables ».

En revanche, les agents publics ne bénéficient pas de ce cumul et devront donc opter pour l'un des modes de transport.

3.4. Modalités de prise en charge

Le salarié devra fournir chaque année, au plus tard le 31 décembre, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement mentionnés ci-dessus.

Le « forfait mobilités durables » est versé l'année suivant celle du dépôt du justificatif par le salarié.

3.5. Régime social et fiscal de la prise en charge

Le montant de cette prise en charge apparaîtra sur le bulletin de salaire.

L'avantage résultant de cette prise en charge légale par l'employeur est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales.

ARTICLE 7. INDEMNITE LIEE 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 geoportail.gouv.fr pour le trajet le plus court en distance en voiture) par rapport au trajet antérieur du collaborateur.

Distance supplémentaire Aller et retour	Montant mensuel
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 la durée de la présente DUE, soit 15 mois.

ARTICLE 8. PRIME DE MEDAILLE DU TRAVAIL

Attribution

La médaille d'honneur du travail est attribuée conformément à la réglementation en vigueur.

- Argent : 20 années d'activité professionnelle
- Vermeil : 30 années d'activité professionnelle
- Or : 35 années d'activité professionnelle
- Grand Or : 40 années d'activité professionnelle

Ces années d'activité peuvent avoir été effectuées chez un nombre illimité d'employeurs.

La Régie prend en charge les frais de fourniture et de gravure de la médaille.

Prime

La prime de médaille du travail, dont le montant est égal à un mois d'appointements bruts mensuels (salaire de base et ancienneté) pour les OET et TSM ou de salaire mensuel de base pour les cadres, est accordée dans les conditions suivantes :

Salariés justifiant d'une ancienneté de 20 années au moment de l'attribution de la médaille d'Argent : La prime est versée intégralement.

Salariés ne justifiant pas d'une ancienneté de 20 années au moment de l'attribution de la médaille d'Argent : La prime est versée au prorata de l'ancienneté du salarié à raison d'un vingtième par année d'ancienneté.
Le solde est versé à l'occasion de l'attribution de la médaille de rang supérieur

En application des réglementations fiscales et sociales en vigueur, la fraction de la prime de médaille du travail excédant la valeur d'un mois de salaire de base sera soumise à cotisations sociales et entrera dans l'assiette du net imposable.

ARTICLE 9. FRAIS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service, et sous réserve de l'accord préalable de leur hiérarchie, peuvent prétendre au remboursement de leurs frais kilométriques sur justificatifs, et sur la base des barèmes fiscaux en vigueur.

Les modalités de remboursement des autres frais de déplacement (avion, 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.

ARTICLE 10. INDEMNITÉ D'ASTREINTE

1. Pour les 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	43,84 €	87,67 €
Astreinte d'intervention OET	34,28 €	68,56 €
Astreinte d'intervention TSM	42,17 €	84,30 €

- 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%.

2. Pour les cadres

L'indemnité d'astreinte forfaitaire est fixée à 2 804,85 € 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.

ARTICLE 11. PRIME DE TUTORAT

Dans le cadre de la NAO au titre de l'année 2025, la Régie a mis en place de manière unilatérale une prime de tutorat. Elle a pour objectif de développer l'apprentissage au sein de la Régie et la transmission des savoirs entre les salariés de la Régie et ses apprentis.

Cette prime est versée aux salariés ayant la qualité de maître d'apprentissage pendant une durée supérieure à six mois. Elle est d'un montant forfaitaire de 40 euros bruts par mois et est versée dès le premier mois d'encadrement de l'apprenti. Elle cesse d'être versée le mois marquant la fin de la période d'apprentissage.

Le montant brut mensuel de cette prime est porté à 50 euros à compter du 1er janvier 2026. Par ailleurs, son bénéfice sera étendu aux salariés ayant la qualité de maître de stage pour une durée de six mois pour un même stagiaire.

L'augmentation de la prime de tutorat sera effective à compter du 1er janvier 2026. Elle sera applicable au bénéfice des maîtres de stage pour les stages de six mois en cours à cette date, sans caractère rétroactif.

ARTICLE 12. MISE EN PLACE D'UNE ENVELOPPE DE PRIMES POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

A titre expérimental, il est mis en place une enveloppe annuelle de primes visant à rétribuer l'implication et la performance des collaborateurs lors d'événements exceptionnels. Cette enveloppe a un objet différent de celle prévue pour les augmentations individuelles auxquelles elle ne se substitue nullement.

Cette enveloppe est mise en place en 2026 et a un montant global de 60 000 euros.

Son versement a lieu avec la paie du mois d'avril de l'année 2026 au vu des événements exceptionnels de l'année 2025 et du premier trimestre 2026.

Le versement des primes sera proposé par chaque direction, après échange avec la ligne managériale, et validée par la Direction Générale afin de garantir la cohérence des propositions et le respect de l'enveloppe.

Un bilan de l'utilisation de cette enveloppe sera présenté au CSE à la fin du premier semestre 2026.

ANNEXE 5 – CALCUL DU PRESENTEISME POUR LA PRIME D'ENGAGEMENT

Les salariés cadres perçoivent chaque année, au mois de mars de l'année N+1, une prime d'engagement au titre de l'exercice précédent dont le montant peut atteindre 1,1 mois du salaire de base brut mensuel, au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

La partie liée au présentéisme est fonction du nombre de jours de travail effectif sur l'année N.

Les absences liées aux congés payés, aux congés pour événements familiaux, congé aidant, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, R.T.T. de toute nature ou repos compensateur, sont considérées, à l'exclusion de toutes autres, comme temps de travail.

ANNEXE 6 – MINIMA DE RÉMUNÉRATION 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 7 – 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 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 8 – VÉHICULES DE FONCTION

Prise en compte des véhicules de fonctions dont bénéficient certains collaborateurs 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 la date de leur transfert à la Régie.
- 3- Les collaborateurs qui, dans l'avenir, souhaiteraient conserver le bénéfice d'un véhicule de fonction seront soumis aux règles suivantes :
 - 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^{ème} 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^e sinistre, 50% à partir du 3^e 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.