

	REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE	Délibération
	Conseil d'Administration du 22 septembre 2021	N° 2021/22

L'an deux mille vingt et un, le premier Mars, le Conseil d'administration de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole, dûment convoqué le 22 septembre 2021, s'est assemblé sur le site de Paulin salle Le Patio sous la présidence de Mme CASSOU-SCHOTTE Sylvie, Présidente du Conseil d'administration.

Etaient présents à la séance :

Monsieur Claude BONNET, Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Monsieur Gérard CHAUSSET, Monsieur Jean-Claude FEUGAS, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Zeineb LOUNICI et Monsieur Kévin SUBRENAT.

Etaient absents :

Madame Maïté CAZAUX

Excusés ayant donné procuration :

Monsieur Guillaume GARRIGUES ayant donné procuration à Mme LOUNICI Zeineb

Procurations en cours de séance :

Madame Anne-Eugénie GASPARD ayant donné procuration à Gérard Chaussé

Excusés en cours de séance :

LA SEANCE EST OUVERTE A 16 h 20

PREFECTURE
DE LA GIRONDE

23 SEP. 2021

Bureau du courrier

	REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE	Délibération
	Conseil d'Administration du 22 septembre 2021	N° 2021/22

ORIENTATIONS GENERALES DU DIALOGUE SOCIAL

Madame Cassou-Schotte présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Aux termes de sa délibération du 18 décembre 2020, Bordeaux Métropole a décidé de créer une régie personnalisée en vue d'assurer notamment le service de production et de distribution de l'eau potable, confié à ce jour à la société Suez dans le cadre d'un contrat de délégation de service public (DSP).

Le transfert de l'activité interviendra le 1^{er} janvier 2023.

Il entraînera mécaniquement le transfert des contrats de travail des salariés de Suez affectés à la DSP et le transfert des agents de la Métropole affectés au 31 décembre 2022 sur les postes rattachés à l'actuelle Direction de l'eau.

Les enjeux principaux pour les agents concernés tiennent, d'une part, aux conditions de leur transfert et au suivi de leurs carrières et, d'autre part, à la détermination du statut collectif au sein de la Régie.

Il est donc nécessaire d'élaborer un nouveau statut collectif adapté au fonctionnement de la structure d'accueil, en tenant compte de deux impératifs essentiels : la prise en compte des intérêts légitimes des salariés à conserver un statut collectif de qualité et les intérêts de l'employeur qui doit pouvoir élaborer un statut collectif cohérent avec le mode de fonctionnement et les contraintes qui lui sont propres et qui ne peuvent se confondre totalement avec ceux du précédent employeur.

La Régie sera dans l'obligation d'être pleinement mobilisée sur son fonctionnement opérationnel dès le 1^{er} janvier 2023, et à ce titre, un traitement de ces sujets le plus en amont possible du transfert apportera tant aux agents, pour leur situation personnelle, qu'à la Régie pour l'organisation de son fonctionnement à venir, la prévisibilité et la sérénité nécessaires au succès commun de ce projet.

Il convient donc de procéder à l'élaboration d'un cadre d'emploi commun dont les dispositions seront identiques à tous les personnels, quelle que soit l'entité d'origine.

Une négociation collective avec des représentants du personnel doit donc être engagée afin d'envisager la constitution d'un ensemble de règles complet et cohérent se substituant aux conventions et accords collectifs applicables au sein des entités actuelles, notamment sur les thèmes suivants :

- **Systèmes de rémunération et leurs mécanismes d'évolution ;**

La rémunération est l'ensemble des avantages en espèces versés et des avantages en nature fournis par l'employeur à chacun de ses salariés en rétribution de ses services. Elle est composée de différents éléments : rémunération de base, rémunération variable, accessoires de rémunération, avantages en nature. La rémunération brute correspond à la rémunération avant déduction des charges salariales. Ce qui reste au salarié après cette déduction constitue le net à payer.

La politique de rémunération définit des règles de fixation de l'ensemble des éléments de rémunération de la Régie. Bâtir une politique de rémunération consiste à définir des critères et outils propres à la Régie afin de fixer et faire évoluer les rémunérations en cohérence avec ses contraintes et objectifs.

Elle se construit entre autres en s'appuyant sur une classification professionnelle. La classification est généralement établie en fonction des finalités, responsabilité et compétences requises pour un emploi donné.

Généralement, la classification se déroule en plusieurs étapes :

- une distinction entre les principales catégories de personnel : employés, ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadre ;
- à l'intérieur de ces catégories, figurent les multiples qualifications professionnelles possibles.

- **Durée du travail, temps partiels, congés, télétravail et compte épargne temps ;**

La durée du travail est le temps passé par un salarié à son travail. La durée légale du travail est une durée de référence fixée pour toutes les entreprises ; actuellement fixée à 35 heures par semaine, elle peut cependant être également appréciée dans un cadre pluri hebdomadaire ou annuel.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être à temps partiel), ni d'un maximum (des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales).

Le compte épargne-temps (CET) est un moyen pour les salariés d'épargner les jours de congés ou de repos non utilisés ou de bénéficier de différents types de rémunérations.

- **Droit syndical ;**

Le droit syndical définit les droits accordés aux syndicats et régit les rapports entre ceux-ci et la direction. C'est l'ensemble des règles légales encadrant l'exercice des formations syndicales.

- **Protection sociale complémentaire ;**

La protection sociale désigne tous les mécanismes de prévoyance collective permettant aux individus de faire face aux conséquences financières des risques sociaux : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, charges familiales, accidents du travail.

A cette prise en charge du régime général de sécurité sociale s'ajoutent, de façon obligatoire ou facultative selon les cas :

- un régime complémentaire de retraite
- une protection sociale complémentaire (appelée couramment mutuelle) permettant le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers
- une prévoyance complémentaire permettant de prémunir le salarié contre les risques d'invalidité, d'incapacité et de décès.
- une couverture supplémentaire en matière de retraite

- **Intéressement ;**

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux performances de la Régie. Il convient de le mettre en place et d'en définir les critères et modalités par voie d'accord entre la Régie et les salariés.

- **Epargne salariale ;**

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif. Le principe est que la Régie verse à chaque salarié une part sur les performances. Les sommes attribuées sont déposées sur un plan d'épargne salariale qui sera bâti sur les modèles de plan d'épargne d'entreprise « PEE », qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de plan d'épargne pour la retraite collectif « Perco », qui permet aux salariés de se constituer une épargne pour la retraite.

- **Egalité entre les femmes et les hommes, handicap et qualité de vie au travail.**

L'égalité hommes femmes recouvre la prévention des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et des violences sexistes et sexuelles. Concernant le handicap, cela consiste à employer directement des personnes en situation de handicap, faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi

La notion de qualité de vie au travail (QVT) correspond à un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Il s'agit d'améliorer les conditions de travail ou mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle de ses salariés. Plus largement, penser le contenu du travail pour donner à chacun la possibilité d'agir afin d'améliorer son travail et de faire progresser la qualité de service, l'employabilité et la performance de l'entreprise, fidéliser les salariés et de leur donner le sentiment d'être bien intégrés dans l'entreprise.

La présente délibération vise à valider les grandes orientations du dialogue social qui interviendra dès le mois de septembre 2021.

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,

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT

- Que la Régie assure l'exploitation du service public de l'eau à compter du 1^{er} janvier 2023,
- Qu'il convient de travailler en amont sur le statut collectif unique de la Régie pour une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023,
- Qu'il convient de permettre un dialogue social constructif avec les organisations syndicales dès le mois de septembre 2021,

APRES EN AVOIR DELIBERE, DECIDE :

Article 1 : D'approuver les thèmes soumis à la négociation collective suivants :

- Systèmes de rémunération et ses mécanismes d'évolution ;
- Durée du travail, temps partiels, congés, télétravail et compte épargne temps ;
- Droit syndical ;
- Protection sociale complémentaire ;
- Intéressement ;
- Epargne salariale ;
- Egalité entre les femmes et les hommes, handicap et qualité de vie au travail.

Cette liste pourra être complétée, en tant que de besoin, s'il se révèle nécessaire d'individualiser un ou plusieurs autres sujets au cours des négociations.

Article 2 : De donner mandat au Directeur de la Régie pour porter les négociations et aboutir à un statut collectif unique pour tous les personnels de la Régie.

Article 3 : D'autoriser Monsieur le Directeur à accomplir toute formalité et prendre tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

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

Pour : 10

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré au siège de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole le 22 septembre 2021

<p>REÇU EN PRÉFECTURE LE : 23 SEP. 2021</p> <p>PUBLIÉ LE : 24 SEP. 2021</p>	<p>Pour expédition conforme,</p> <p>La Présidente,</p>  <p>Madame CASSOU-SCHOTTE Sylvie</p>
---	---

