## logoSPLeaux alpes petit

## NEGOCIATIONS ANNUELLES 2023

### PROCES-VERBAL D’ACCORD

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, les négociations annuelles ont été ouvertes au sein d’Eaux de Grenoble Alpes le lundi 30 janvier 2023, puis se sont poursuivies les 1er et 23 mars ainsi que le 4 avril pour se conclure par un accord.

La Direction a accepté, sur demande du délégué syndical, que celui-ci soit assisté d’un ou deux membres du personnel pendant les négociations comme indiqué dans la composition des délégations mentionnée ci-dessous.

ONT PARTICIPE AUX NEGOCIATIONS :

* composition de la délégation syndicale :

SYNDICAT DES EAUX DE GRENOBLE – délégué syndical assisté de 2 personnes

* pour l’employeur :

Le Directeur Général

Assisté du Directeur Adjoint

et de l’ Adjointe du Directeur du Pôle Administratif et Financier

\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Lors de la réunion d’ouverture du 30 janvier 2023, les participants ont fixé les modalités d’organisation des négociations, les points qui y seraient abordés, et les documents à fournir par l’employeur.

Concernant ces derniers, il s’agit des statistiques habituelles mises à jour pour l’exercice 2022.

Puis les parties ont échangé sur les premières orientations des propositions qu’elles avaient à formuler, telles qu’elles sont reprises point par point dans le présent procès-verbal.

Il a été rappelé que les négociations salariales concernent les salariés soumis au Code du travail ainsi que les agents publics territoriaux placés en position de détachement auprès d’Eaux de Grenoble Alpes.

**Rappel des demandes formulées lors de la première réunion des NAO :**

Le Syndicat des Eaux de Grenoble a formulé les demandes suivantes :

* Fermeture de l’entreprise le vendredi 19 mai et le lundi 14 août 2023 sans déduction de jours de congés
* Mise en œuvre d’une prime de remplacement d’astreinte,
* Revalorisation du ticket restaurant à 11 euros,
* Arrêt de la retenue d’un jour de carence à compter du deuxième arrêt maladie,
* Refonte des modalités d’évolution de carrière,
* Adaptation de la règle des 10 minutes de battement mise en œuvre pour certains services techniques,
* Mise en œuvre d’un forfait mobilité jusqu’au plafond,
* Révision de la grille des salaires par suppression de l’échelon 1 et création d’un nouvel échelon 13,
* Augmentation générale de 200 euros bruts par mois par personne,
* Prise en charge de la facture d’eau des salariés EDGA à hauteur de 150 euros par an par salarié,
* Harmonisation des modes de calcul des compléments de rémunération des salariés et détachés d’Eaux de Grenoble Alpes

La Direction Générale a pour sa part souhaité évoquer avec la délégation syndicale :

* La clause de revoyure de l’accord sur le télétravail,
* L’alignement à Grenoble-Alpes Métropole des conditions de ralentissement de l’acquisition des échelons d’ancienneté,
* La mise en œuvre d’une astreinte informatique rendue obligatoire par les obligations en matière de sûreté imposées à Eaux de Grenoble Alpes,

La Direction et les syndicats sont parvenus à un accord, après négociation, dont les termes sont repris dans le présent procès-verbal.

#### Article 1er – salaires effectifs,

#### revalorisation de la grille salariale et autres mesures financieres

**AUGMENTATION GENERALE**

Les parties ont convenu d’une augmentation générale de 125 euros bruts par mois par personne avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

**TITRE RESTAURANT**

Les parties ont convenu du maintien de la valeur du titre restaurant à la somme de 9,20 euros avec ajustement automatique en cours d’année à la valeur du titre restaurant définie par Grenoble-Alpes Métropole dans le cas où celle-ci serait supérieure à 9,20 euros.

**COMPLEMENTS DE REMUNERATION**

Afin d’harmoniser les modes de calcul des compléments de rémunération ou de détachement définis pour les salariés présents avant le 1er janvier 2015, ces derniers sont désormais exprimés en pourcentage de la rémunération brute mensuelle. Ces pourcentages sont maintenus en cas d’évolution salariale par acquisition d’échelons ou de niveau de rémunération supplémentaires.

**MODIFICATION DE l’ARTICLE 34 DE L’ACCORD D’ENTREPRISE D’EAUX DE GRENOBLE ALPES RELATIF A L’ANCIENNETE**

L’article 34 de l’accord d’entreprise d’Eaux de Grenoble Alpes est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

**« *article 34- ancienneté***

***« dispositions applicables aux salariés de droit privé »***

***Alinéa 1-*** *L'ancienneté des salariés correspond à la durée de leur service effectif au sein de la SPL, ainsi qu’aux périodes qui y sont assimilées en application de la loi et de la règlementation en vigueur, ou des dispositions particulières de la présente convention d’entreprise.*

***Alinéa 2-*** *Chaque niveau de rémunération comporte seize (16) échelons d'ancienneté, comme indiqué en annexe à la présente convention d’entreprise.*

***Alinéa 3-*** *Les échelons d'ancienneté sont acquis par la durée des services effectifs dans la SPL depuis l’embauche ; des échelons d’ancienneté peuvent également être accordés à l'embauche à la condition qu'ils n’excèdent pas les années de travail réellement effectuées avant l'entrée dans la SPL, et qu’ils valident une expérience réelle significative dans le métier. En cas de transfert d’activité, l’ancienneté dans le métier reconnue chez le précédent employeur est reprise par la SPL.*

*Dès lors, la date d’entrée au sein de la SPL peut être distincte de l’ancienneté effectivement reconnue.*

*En vertu de l’accord des NAO du 4 avril 2023, le Tableau d’acquisition des échelons d’ancienneté est arrêté comme suit, sans effet rétroactif ;*

*Tableau d’acquisition des échelons d’ancienneté :*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Echelon* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* | *9* | *10* | *11* | *12* | *13* | *14* | *15* | *16* |
| *Durée dans l’échelon* | *1 an* | *1 an* | *1,5 an* | *1,5 an* | *2 ans* | *2 ans* | *2,5 ans* | *2,5 ans* | *3 ans* | *3 ans* | *3,5 ans* | *3,5 ans* | *4 ans-* | *4 ans* | *4,5 ans* |  |
| *Ancienneté correspondante* |  | *1 an* | *2 ans* | *3,5 ans* | *5 ans* | *7 ans* | *9 ans* | *11,5 ans* | *14 ans* | *17 ans* | *20 ans* | *23,5 ans* | *27 ans* | *31 ans* | *35 ans* | *39,5 ans* |

*Les salariés n’ayant pas acquis d’échelon au cours de la période courant du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2023 conservent leur date d’acquisition d’échelon définie dans l’accord d’entreprise du 15 mars 2016 et se verront appliquer le tableau ci-dessus une fois leur échelon immédiatement supérieur acquis.*

*Principe de modulation*

*Les durées ci-avant pourront être majorées de 6 ou 12 mois en fonction des critères suivants :*

*o La présence / L’assiduité*

*- 6 mois supplémentaires pour un taux d’absentéisme compris entre 6 et 12%*

*- 12 mois supplémentaires pour un taux d’absentéisme supérieur à 12%.*

*Le calcul du taux d’absentéisme est moyenné sur la durée totale dans l’échelon. Les calculs sont effectués en jours calendaires.*

*o La discipline*

*Tout courrier émanant de sa Direction ou des Ressources Humaines pour des problèmes liés à des retards, à l’astreinte, au service non fait, au comportement même sans procédure disciplinaire, reçu par le salarié sur la durée de son échelon pourra entrainer une majoration selon le principe suivant :*

*- 6 supplémentaires en présence d’un courrier sur la durée de l’échelon*

*- 12 mois supplémentaires à partir de 2 courriers.*

*o L’engagement professionnel*

*Sont également prises en compte les conclusions de l’entretien professionnel et la notation, notamment au regard de la réalisation des objectifs individuels et/ou collectifs :*

*- 6 mois supplémentaires en cas de conclusion « à différer » dans le cadre de l’entretien annuel*

*- 12 mois supplémentaires en cas de conclusion « défavorable » dans le cadre de l’entretien annuel.*

*L’ensemble des évaluations faites sur la durée de l’échelon sont prises en compte.*

*o Cumul des critères*

*En cas de cumul de plusieurs des 3 critères mentionnés ci-dessus, la règle applicable est la suivante :*

*- 12 mois supplémentaires en cas de :*

* *cumul de deux critères ou plus entrainant un allongement de 6 mois de la durée dans l’échelon,*
* *cumul d’un critère entrainant un allongement de 6 mois et un allongement de 12 mois de la durée dans l’échelon,*
* *cumul de deux critères ou plus entrainant un allongement de douze mois de la durée dans l’échelon*

***Alinéa 4-*** *Les niveaux d'ancienneté ainsi accordés sont pris en compte pour l'attribution de la médaille du travail et de la prime y afférent, ainsi que pour la prime de départ à la retraite ; ils ouvrent également droit à des congés spéciaux dits d’ancienneté.* »

**FORFAIT MOBILITE**

Les parties ont convenu de remplacer le dispositif des indemnités kilométriques vélos par un forfait mobilité.

Ainsi, un forfait de 200 euros annuels sera versé à tout salarié attestant réaliser, pour ses déplacements domicile-travail, plus de 100 trajets aller-retour par an en vélo (à assistance électrique ou classique) ou en covoiturage.

Le montant de ce forfait sera automatiquement révisé en cas d’adoption d’un montant supérieur par Grenoble-Alpes Métropole.

**TELETRAVAIL**

Les parties ont constaté que les modalités de télétravail définies par l’accord ad hoc sont satisfaisantes et conviennent de le prolonger par voir d’avenant.

**Article 2 – ponts pour l’année 2023**

**et autres dispositions relatives aux congés**

Sur la base du calendrier 2023, les délégations syndicales ont demandé la fermeture d’Eaux de Grenoble Alpes pour deux ponts de l’année 2023. Les syndicats ont demandé à la Direction de se prononcer sur le nombre de ponts octroyés sans déduction de jours de congés payés, RTT ou récupération.

Les signataires se sont mis d’accord sur les dispositions suivantes.

**Jour de solidarité :**

En application de la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l’autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, les salariés doivent une journée de travail, reversée par l’employeur sous forme de taxe.

Dès lors, ce jour de solidarité sera fermé et pris par amputation forfaitaire du jour du directeur prévu par l’accord d’entreprise.

**Rappel des jours fériés 2023 :**

* Dimanche 1er janvier (jour de l’An – pour mémoire)
* Lundi 10 avril (Pâques)
* Lundi 1er mai (Fête du Travail)
* Lundi 8 mai (Victoire de 1945)
* Jeudi 18 mai (Ascension)
* Lundi 29 mai (Pentecôte)
* Vendredi 14 juillet (fête nationale)
* Mardi 15 août (Assomption)
* Mercredi 1er novembre (Toussaint)
* Samedi 11 novembre (Armistice 1918)
* Lundi 25 décembre (Noël)

*Outre pour mémoire le Lundi 1er janvier 2024 (jour de l’An)*

**Jours de ponts 2023 :**

* Vendredi 19 mai 2023 : jour fermé avec déduction d’un jour de congé payé, RTT ou récupération

Les salariés d’astreintes lors de la journée du 19 mai 2023 seront tenus de rester à leur domicile, sans déduction d‘un jour de congé.

#### Article 3 – durée effective

#### et organisation du temps de travail.

Depuis l’accord conclu entre la Direction et les organisations syndicales en mai 2008, la durée conventionnelle du travail en vigueur au sein d’Eaux de Grenoble Alpes est de 35 heures hebdomadaires.

Aucune évolution relative à la durée effective ou l’organisation du temps de travail n’a été actée au cours des présentes négociations annuelles.

**Article 4 – astreinte**

**ASTREINTE INFORMATIQUE**

Afin de se conformer aux dispositions applicables à Eaux de Grenoble Alpes en matière de sûreté, il est décidé la mise en œuvre d’une astreinte informatique, selon des modalités à organiser avec les salariés concernés et faisant l’objet de la rémunération brute suivante :

*Observation : préciser si forfaits ou heure d’intervention)*

|  |  |
| --- | --- |
| Semaine complète (du vendredi à 12h au vendredi suivant à 12h) | 159,20 euros bruts |
| Nuit | 10,75 euros (ou 8,60 euros si astreinte inférieure à 10 heures) bruts |
| Samedi ou jour de récupération | 37,40 euros bruts |
| Dimanche ou jour férié | 46,55 euros bruts |
| Week-end (du vendredi soir au lundi matin) | 116,20 euros bruts |

**REMPLACEMENT AU PIED LEVE**

Pour l’ensemble des astreintes de l’entreprise, le délai de prévenance minimum est de quinze jours, sauf circonstances exceptionnelles. En cas d’information en deçà du délai de prévenance, le forfait d’astreinte est majoré de 80 euros bruts. Cette disposition entre en vigueur de manière rétroactive au 1er janvier 2023.

**Article 5 – Egalite professionnelle,**

**objectifs à atteindre**

Les parties ont pu constater qu’il n’existe pas de discrimination notamment en matière de rémunération, de classification, et de formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette situation résulte notamment :

* de l’application d’une grille de salaire commune, qui est adossée à une grille dite de raccordement, laquelle définit les classifications et les niveaux de rémunération en fonction de la complexité, du savoir et de la responsabilité liées aux différents métiers.
* de la diversification des métiers qui touche la plupart des postes occupés au sein d’Eaux de Grenoble Alpes.

En 2022, les femmes composaient 27,34 % de l’effectif (27,27% en 2021) et 45,83 % des effectifs de la population des cadres. Enfin, Eaux de Grenoble Alpes a obtenu la note de 99/100 au titre des indicateurs légaux relatifs à l’égalité entre les femmes et les hommes.

**Article 6 – Epargne salariale**

Un Accord d’Epargne Salariale a été signé en 2015 avec l’organisme NATIXIS ; les choix des modalités de placements ont été arrêtés, ainsi que les conditions mise en œuvre par les salariés auprès de cet organisme. En 2021 et comme depuis 2015, les résultats financiers de la SPL n’ont pas donné lieu à versement d’épargne salariale.

**Article 7 – Prevoyance - maladie**

L’ensemble des contrats de prévoyance sont particulièrement performants, de sorte qu’il n’y a pas lieu de les modifier.

Le rapport sur l’exécution des contrats de prévoyance est effectué régulièrement tous les ans, par invitation du tiers gestionnaire au CSE, ce qui permet aux représentants du personnel d’en vérifier la bonne gestion et d’en discuter des modalités de prise en charge et de coût.

**Article 8 – Prévention de la pénibilité de travail**

**et de la sante des salaries**

Les parties constatent que des mesures de prévention et d’amélioration des conditions de travail sont prises chaque année, en particulier dans le cadre du CHSCT, tant en matière de formation que d’acquisition de matériels visant à augmenter la sécurité des salariés ou encore d’aménagement des locaux.

L’entreprise a accordé ou continué d’accorder en 2022 huit temps partiels (thérapeutiques ou pour commodités personnelles), avec des mesures d’accompagnement à la reprise du travail telles que : aménagement d’horaires, ou encore aménagement des tâches confiées habituellement aux salariés.

Aucun agent n’était concerné par les mesures liées à la pénibilité prévues par la loi.

D’une manière générale et sauf cas exceptionnels tels que mentionnés ci-dessus, la Direction Générale souhaite rappeler que son objectif est de n’avoir aucun poste touché par les mesures de pénibilité.

**Article 9 – non discriminations et mesures en faveur de certaines catégories de salariés, insertion professionnelle et maintien dans l’emploi de travailleurs handicapes**

Les parties constatent qu’aucune discrimination n’est pratiquée au sein de l’entreprise, notamment tant en matière d’embauche, que de formation ou de déroulement de carrière et de rémunération.

Des référents Harcèlement sexuel et moral ont été désignés par le CSE et la Direction d’EDGA

Concernant le maintien dans l’emploi des « **Seniors** » et l’embauche des jeunes :

* pour les **jeunes**, au total 17 jeunes ont été accueillis soit 1 convention de stage rémunéré, 9 conventions de stages non rémunérés, et 7 contrats alternant ont été conclus ou poursuivis au cours de l’année 2022.
* Pour les **Seniors**, une mesure est en place :

- la possibilité de sortir du cycle d’astreinte sur demande des salariés de plus de 55 ans dans les conditions qui ont été formalisées dans le nouvel accord d’entreprise et par la Loi

Concernant les salariés souffrant d’un **handicap**, l’entreprise a, comme chaque année, dépassé son obligation légale.

L’embauche de travailleurs et stagiaires handicapés, comme le recours à un établissement agréé pour l’achat de fournitures administratives, ajouté à la reconnaissance de handicap de certains membres du personnel, font qu’Eaux de Grenoble Alpes satisfait à ses obligations en la matière depuis sa création.

La démarche de certification QSE-**RSE** entreprise dès 2015 a permis la reconnaissance de la politique de diversité et de non-discrimination d’Eaux de Grenoble Alpes.

#### Article 10 – droit d’expression des salaries

Les parties ont constaté que l’expression des salariés au sein d’Eaux de Grenoble Alpes était une réalité concrète, en particulier au sein de chacune des activités, et ne nécessitait pas la mise en place de dispositif spécifique.

#### Article 11 – Champ d’application du présent accord.

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel d’Eaux de Grenoble Alpes, salariés soumis au Code du travail ou agents détachés d’une Collectivité actionnaire de ladite SPL.

#### Article 12 – Dispositions finales

Le cas échéant, les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit à celles traitant des mêmes sujets contenues dans l’accord d’entreprise ayant pris effet au 1er Avril 2016.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de UN an, courant du 1er janvier 2023 pour s’achever le 31 décembre 2023, à l’issue de laquelle une nouvelle négociation annuelle sera ouverte conformément à la loi.

Le présent accord est publié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Grenoble, Et le 12 avril 2023,

en trois exemplaires,

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour le Syndicat des Eaux de Grenoble** | **Pour Eaux de Grenoble Alpes** |
| **Le Délégué Syndical** | **Le Directeur Général** |