PROTOCOLE D’ACCORD

Négociations Annuelles Obligatoires



2023

Entre la Régie de Production d’Eau de la Métropole Européenne de Lille (dénommée ci-après la Régie) immatriculée au RCS Lille sous le numéro SIREN 813622552 - dont le siège social est situé au 2 boulevard des Cités Unies, CS 70043, 59040 Lille Cedex – représentée par le, Directeur,

d'une part,

Et

Les Organisations syndicales de la Régie,

* FO,
* CGT,

d’autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

# Préambule :

La Direction et les Organisations syndicales se sont rencontrées à quatre reprises, le 19 janvier 2023, 30 janvier 2023, 06 février 2023 et le 23 février 2023 dans le cadre des réunions de négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail.

# Mesures salariales pour l’année 2023

## Augmentation générale des salaires

L’augmentation générale des salaires mensuels bruts de base concerne les salariés de droit privé quel que soit leur statut (salariés privés et détachés) ayant une ancienneté de trois mois à la date d’application de l’augmentation (hors contrats d’alternance) et représente une augmentation globale de 4,27 % de ces salaires bruts de base.

Pour 2023, il a été décidé d’octroyer une augmentation générale des salaires bruts de base de 107 euros par mois (sur 13 mois) à l’ensemble des salariés cités ci-dessus.

De plus pour 2023, il a été décidé d’octroyer aux salariés ne bénéficiant pas d’un véhicule de service avec possibilité de remisage à domicile une augmentation de 29 euros bruts par mois (sur 13 mois).

Cette augmentation sera appliquée au 1er avril 2023 sur le salaire brut de base.

## Augmentation individuelle

Pour 2023, une enveloppe annuelle globale d'augmentation de 1.75 % du total des salaires bruts de base sera utilisée dans le cadre des augmentations individuelles. Les avancements et promotions seront appliqués au 1er avril 2023.

Pour les OET, TSM et cadres, un avancement se traduira au minimum par une augmentation individuelle du salaire de base de 2,5%.

Un avancement est une évolution de rémunération sans changement de niveau dans la classification en vigueur (Avenant n°3 à l’accord relatif au statut des personnels de la régie).

Pour les OET et TSM et cadres, une promotion se traduira au minimum par une augmentation du salaire de base de 5%.

Une promotion est une évolution d’au moins un niveau dans la classification en vigueur (Avenant n°3 à l’accord relatif au statut des personnels de la régie).

## Politique d'équité de rémunération entre Femmes et Hommes

Afin d’assurer une égalité de parcours professionnel à l’ensemble de ses salariés quel que soit leur genre, Sourcéo s’engage en 2023 à ce que le nombre d’augmentations individuelles et la part en montant de celles-ci soit représentatifs de l’effectif féminin (hors contrats d’alternance et mis à disposition).

Au 1er janvier 2023, l’effectif féminin représente 16 %, par conséquent au moins 16% du nombre d’augmentations iront à des collaboratrices.

# Mesures complémentaires :

## Titre restaurant et panier repas

À compter du 1 avril 2023 et applicable sur fiche de paie de mai 2023, la valeur faciale du titre restaurant est portée à 10,80 €. Les parts employeur et salariale restent identiques à savoir 60 % pour l’employeur et 40 % pour le salarié.

À compter du 1 avril 2023 et applicable sur fiche de paie de mai 2023, la valeur du panier de jour aux salariés non sédentaires est portée à 9,50 €.

## 13ème mois

Selon l’accord relatif au statut des personnels de la régie, les salariés bénéficient d’un 13ème mois. Le 13ème mois est égal à la valeur du salaire brut de base de décembre majoré de l’ancienneté. Il est calculé au prorata temporis en cas d’entrée ou de sortie du salarié en cours d’année.

Ce 13ème mois est versé en novembre de chaque année avec une régularisation éventuelle en décembre.

Il est précisé que les salariés peuvent demander son versement en 2 fois : juin et novembre avec éventuelle régularisation en décembre ou son versement mensuellement avec éventuelle régularisation en décembre.

Cette mesure sera appliquée au 1er avril 2023.

|  |
| --- |
|  |

## Mutuelle

Concernant la couverture mutuelle des salariés. Le PMSS a subi une augmentation au 01/01/2023 et les cotisations ont donc augmenté.

Selon les accords précédents, la participation employeur couvre cette augmentation afin que la part salariale reste à 50 €/mois pour une couverture Nuance 4 Formule Famille et 21,43 €/mois pour une Nuance 4 Formule Isolée.

Cette mesure s’applique à compter du 1er janvier 2023.

## Mesures complémentaires

La direction souhaite mandater un audit RH en 2023 afin d’étudier l’ensemble des accords et des éléments de rémunération de la régie. Le but est d’obtenir une vision globale afin de travailler par la suite sur une simplification et une réduction éventuelle d’écarts relevés ; par exemple la rémunération des astreintes. C’est pourquoi, les autres points abordés de la négociation seront réétudiés à la suite de cet audit.

# Durée et dépôt de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l’objet d’un dépôt dans les conditions prévues par les articles L2231-5 et suivants et l’article D2231-2 du code du travail.

Deux exemplaires seront déposés de façon dématérialisée sur la plateforme du ministère du travail dont une version intégrale en format PDF signée des parties et une version en format docx sans nom, prénom, paraphe ou signature accompagnée des pièces requises.

Un exemplaire original sera transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Un exemplaire original dûment signé sera remis en main propre contre décharge à chacune des parties signataires ainsi qu’à chaque organisation syndicale non signataire ; un exemplaire original sera conservé au sein du service RH.

Un exemplaire de cet accord sera également mis en ligne sur le réseau pour sa communication au personnel.

Fait à Ronchin, le 23 février 2023

En 6 exemplaires

Le Directeur de Sourcéo,

Les organisations syndicales,

* FO,
* CGT,