**ACCORD COLLECTIF**

**NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

**2018 ET 2019**

**DE LA REGIE DES EAUX DE MONTPELLIER**

**MEDITERRANEE METROPOLE**

**ENTRE**

La **Régie des eaux de Montpellier Méditerranée Métropole**, Établissement public à caractère industriel et commercial, SIRET 811 728 419 00029, dont le siège social est 391 rue de la Font Froide à MONTPELLIER (34090), légalement représenté par , en sa qualité de par délibération du Conseil d’Administration en date du 18 mai 2015,

Ci-après désigné « Régie des eaux » ou « établissement ».

**D’UNE PART,**

**ET**

**Les Organisations syndicales représentatives dans l’établissement,** représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :

-C.F.D.T,

-C.G.T,

- F.O.

**D’AUTRE PART,**

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

**PREAMBULE**

La Direction de la Régie et les délégations des organisations syndicales se sont réunies les 11 janvier, 26 janvier, 2 février, 9 février et 12 février 2018 afin d’aborder les différents thèmes de la négociation obligatoire prévue par les articles suivants :

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (article L2242-15 du Code du travail) :

• les salaires effectifs hors agents publics ;

• la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ; dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

• l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise ;

• le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.

Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L2242-17 du Code du travail) :

• l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

• les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;

• les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

• les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, conditions de travail et d'emploi et actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

• les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé et de maternité, dans des conditions au moins aussi favorables que celles liées à la généralisation obligatoire de cette couverture, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;

• l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;

• les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Il est rappelé que le thème de la valeur partagée fait l’objet d’un accord spécifique conclu le 28 juin 2019 portant sur l’intéressement pour une durée de trois ans.

Il est rappelé également qu’un accord collectif, en vigueur depuis le 1er janvier 2017, a été conclu le 15 décembre 2016 portant notamment sur les thèmes suivants :

• Le contrat de travail ;

• La durée du travail et l’organisation du temps de travail ;

• Les congés ;

• La classification des emplois ;

• La structure des rémunérations ;

• Les indemnités et accessoires de rémunération ;

• Les régimes de retraite et de prévoyance.

Il est précisé enfin que les horaires collectifs de travail ont été modifiés après avis favorable du Comité d’Entreprise en sa séance du 9 février 2018 pour une entrée en vigueur le 5 mars 2018.

Au cours de la première réunion du 11 janvier 2018, la Direction a présenté aux organisations syndicales, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur les points suivants :

* Evolution des effectifs par type de contrat sur 2017
* Répartition des effectifs par niveau / emploi / genre au 31 12 2017
* Evolutions total brut / total charges patronales / total coût chargé sur 2017
* Salaires bruts de base par niveau / genre / mini / maxi / moyen / ancienneté au 31 12 2017
* Cumul montants et nombre de primes et indemnités versées par niveau / type (astreintes, indemnités travaux sales, 13e mois, indemnités conduite) sur 2017
* Cumul montants et nombre des heures supplémentaires par niveau sur 2017
* Nombre d’emploi de travailleurs handicapés par genre sur 2017
* Nombre de missions de travail temporaire (en jours) sur 2017
* Pyramide des âges par genre au 31 12 2017 (agents publics compris)
* Répartition par niveau / genre / salarié / âge / salaire brute de base au 31 12 2017.

**Article 1 – Durée de l’accord**

Conformément à l’article L.2242-12 du Code du travail,cet accord relatif aux négociations obligatoires est conclu pour une durée de deux ans.

**Article 2 - Notion de salaire brut de base retenue**

Par « salaire brut de base », il convient d’entendre pour les :

* Cadres : salaire de base,
* Non cadres : Traitement indiciaire, Ecart Individuel, Complément NAO 2011, GGR, Majoration d'Expérience, Complément Indiciaire, FHS, ICFIA, Prime Accord Méthode, Ecart Mensuel de Transposition Revalorisable, Ecart Mensuel Transposition, Ecart Transposition Annuel, SFT.

**Article 3 – Mesures salariales**

**3.1 – Salariés non cadres**

**3.1.1.- Augmentation collective**

Au titre de l’année 2018, pour les salariés rattachés aux catégories employés / ouvriers, techniciens, agents de maitrise, le point d’indice, est revalorisé de 1,2 % avec effet au 1er janvier 2018.

Il est précisé qu’il sera garanti une augmentation minimum de 15 € bruts par mois pour les salariés bénéficiant d’un salaire brut de base inférieur à 2500 € par mois, revalorisation du point d’indice de 1,2 % comprise.

Au titre de l’année 2019, pour les salariés rattachés aux catégories employés / ouvriers, techniciens, agents de maitrise, le point d’indice, est revalorisé de 0,9 % avec effet au 1er janvier 2019.

Il est précisé qu’en cas de dépassement de l’évolution de l’indice des prix à la consommation (hors tabac) au titre de l’année 2018 fixée à 1,3 % une régularisation sera organisée avec les délégués syndicaux en vue de compenser au titre de l’enveloppe collective 2019 dans le cadre d’un avenant au présent accord.

**3.1.2 – Augmentations individuelles**

Pour les salariés rattachés aux catégories employés / ouvriers, techniciens, agents de maitrise, une enveloppe est réservée aux augmentations individuelles.

Au titre de 2018, elle est fixée à 0,6 % de la somme des salaires bruts de base correspondant à la catégorie avec effet au 1er janvier 2018.

Au titre de 2019, elle est fixée à 0,5 % de la somme des salaires bruts de base correspondant à la catégorie avec effet au 1er janvier 2019.

**3.2 – Salariés cadres**

Pour les salariés rattachés à la catégorie cadre, une enveloppe est réservée aux augmentations individuelles.

Au titre de 2018, elle est fixée à 1,2 % de la somme des salaires bruts de base correspondant à la catégorie avec effet au 1er janvier 2018.

Au titre de 2019, elle est fixée à 1,2 % de la somme des salaires bruts de base correspondant à la catégorie avec effet au 1er janvier 2019.

**3.3 – Rémunération minimum garantie**

Compte tenu des spécificités des activités de la Régie des eaux, de la nécessaire attractivité et du coût de la vie, il est convenu que les salariés disposant de 3 ans d’ancienneté percevront une rémunération mensuelle brute minimum de 1800 €, sauf situation particulière partagée avec la commission avancement / promotion.

Pour évaluer cette rémunération mensuelle brute, seront prises en compte les rubriques servant à calculer le 13e mois.

**Article 4 - Égalité professionnelle femmes / hommes**

Les données transmises ont permis de constater qu’à situation professionnelle équivalente, les écarts en matière de rémunération ou d’accès à la formation étaient minimes.

**Article 5 – Autorisation d’absence spécifique « femmes enceintes »**

La Régie des eaux étant dépourvue d’un tel dispositif, il a été convenu de le mettre en place selon les modalités suivantes :

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient dorénavant d’une réduction de leur durée de travail d’une demi-heure par jour; à compter du sixième mois de grossesse, cette réduction est de 1 heure par jour. Ces réductions s’entendent sans diminution de rémunération. Ce temps pourra être pris indifféremment sur le temps de travail ou aux autres heures d’entrée ou de sortie de la Régie des eaux.

**Article 6 – Accentuation de la clarification des bulletins de paie**

La réforme relative à la simplification du bulletin de paie pour la partie cotisations est entrée en vigueur le 1er janvier 2018.

Toutefois pour les salariés transférés au 1er janvier 2016, il est convenu de simplifier les rubriques qui composent leur rémunération brute compte tenu de leur historique.

La mise en œuvre est prévue pour le 1er janvier 2019 et s’exercera à périmètre financier équivalent.

**Article 7 – Période de prise des congés**

L’accord collectif de la Régie des eaux prévoit en son article 9.1.4 que la période de prise des congés est celle comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l’année en cours.

Pour tenir compte des congés scolaires entre deux années civiles, il est convenu dorénavant que la période de prise des congés se poursuivra jusqu’à la fin de dernière semaine des congés d’hiver de l’année N+1.

**Article 8 – Dépôt et publicité**

En application de l’article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives.

En application de l’article R.2262-2 et 3 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché sur chaque site de la Régie des eaux.

En application des articles D2231-2, D2231-4, D2231-5, D2231-6 et D2231-7 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du Travail et de l’Emploi de Montpellier (support papier et support électronique).

En application de l’article L.2231-5-1 du Code du travail, une version anonymisée du présent accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la Direccte en même temps que l’accord, et versée (par la Direccte) dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr/)

Enfin, un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes de Montpellier.

Le présent accord sera applicable à partir du jour qui suit le dépôt susvisé, conformément à l’article L.2261-1 du Code du travail.

**Fait à Montpellier, le 16 février 2018**

En 8 exemplaires originaux,

Pour la Direction,

Les Organisations Syndicales représentatives dans l’établissement, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :

-C.F.D.T

-C.G.T

- F.O.