

CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Séance du 23 septembre 2025 à 18h00

Au siège de Grand Lac, Communauté d'agglomération
1500 boulevard Lepic 73 100 AIX-LES-BAINS

1	AIX-LES-BAINS	T	ANCIAUX Christèle	
2	AIX-LES-BAINS	T	BERETTI Renaud	
3	AIX-LES-BAINS	T	CAMUS Gilles	
4	AIX-LES-BAINS	T	CARDE Daniel	
5	AIX-LES-BAINS	T	DUBOUCHET REVOL Karine	
6	AIX-LES-BAINS	T	FRAYSSE Claudie	
7	AIX-LES-BAINS	T	FRUGIER Michel	
8	AIX-LES-BAINS	T	GIMENEZ André	
9	AIX-LES-BAINS	T	GUIGUE Thibaut	
10	AIX-LES-BAINS	T	MOIROUD Christophe	
11	AIX-LES-BAINS	T	MONTORO-SADOUX Marie-Pierre	
12	AIX-LES-BAINS	T	MOREAUX-JOUANNET Isabelle	Pouvoir de Michelle BRAUER
13	AIX-LES-BAINS	T	PETIT GUILLAUME Sophie	
14	AIX-LES-BAINS	T	POILLEUX Nicolas	
15	AIX-LES-BAINS	T	VAIRYO Nicolas	
16	AIX-LES-BAINS	T	VIAL Jean-Marc	
17	BOURDEAU	T	DRIVET Jean-Marc	
18	BRISON SAINT INNOCENT	T	CROZE Jean-Claude	
19	BRISON SAINT INNOCENT	T	MASSONNAT Marthe	
20	CHANAZ	T	HUSSON Yves	
21	CHINDRIEUX	T	BARBIER Marie-Claire	
22	DRUMETTAZ-CLARAFOND	T	BEAUX-SPEYSER Danièle	Pouvoir de Nicolas JACQUIER
23	ENTRELACS	T	BRAISSAND Jean-François	
24	ENTRELACS	T	COCHET Claire	
25	ENTRELACS	T	GERBELOT Gaëlle	
26	ENTRELACS	T	GUIGUE Jean-Marc	
27	ENTRELACS	T	GRANGE Yves	
28	GRESY-SUR-AIX	T	PIGNIER Colette	
29	GRESY-SUR-AIX	T	POURCHASSE Patrick	
30	GRESY-SUR-AIX	T	TROQUIER Chrystel	
31	LA BIOLLE	T	NOVELLI Julie	
32	LA CHAPELLE DU MONT DU CHAT	T	MORIN Bruno	
33	LE BOURGET DU LAC	T	LE GUELLEC CARROZ Gwénaëlle	
34	LE BOURGET DU LAC	T	SIMONIAN Édouard	
35	LE MONTCEL	T	HUYNH Antoine	

36	MERY	T	FONTAINE Nathalie	
37	MERY	T	ROULET Stéphane	
38	MOTZ	T	CLERC Daniel	
39	MOUXY	T	BONICI José	Pouvoir de Armelle PERSON
40	ONTEX	T	CARRIER Christiane	
41	PUGNY-CHATENOD	T	CROUZEVALLE Bruno	
42	RUFFIEUX	T	ROGNARD Olivier	
43	SAINT OFFENGE	T	GELLOZ Bernard	
44	SAINT OURS	T	ALLARD Louis	
45	SERRIERES-EN-CHAUTAGNE	T	TOUGNE-PICAZO Brigitte	
46	TRESSERVE	T	LOISEAU Jean-Claude	
47	TRESSERVE	T	MOULIN Annie	
48	TRESSERVE	T	ROUSSEL Christian	
49	TREVIGNIN	T	CHAPUIS Nicolas	
50	VIVIERS DU LAC	T	AGUETTAZ Robert	
51	VIVIERS DU LAC	T	SCAPOLAN Martine	
52	VOGLANS	T	MERCIER Yves	Pouvoir de Martine BERNON

25 communes présentes

Absents excusés :

BOURGET-DU-LAC	MERCAT Nicolas
AIX-LES-BAINS	POTIN Esther

L'assemblée s'est réunie sur convocation du 17 septembre 2025, transmise dans les conditions prévues par les articles L. 2121-10 et L. 2122-8 du code général des collectivités territoriales, à laquelle était joint un dossier de travail comprenant l'ordre du jour, la note de synthèse et 29 projets de délibérations.

La convocation, l'ordre du jour et le dossier de travail ont également été transmis aux conseillers communautaires suppléants et aux conseillers municipaux des communes membres de Grand Lac, conformément à l'article L. 5211-40-2 du code général des collectivités territoriales.

Le quorum est atteint en début de séance : la séance est ouverte avec 52 présents et 4 procurations

Julie NOVELLI est désignée secrétaire de séance.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de Grand Lac ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble (2 Place de Verdun, BP1135, 38022 Grenoble Cedex), dans le délai de deux mois à compter de sa publication (acte réglementaire) ou de sa notification (acte individuel). Le tribunal administratif de Grenoble peut être saisi par la voie de l'application "Télérecours citoyens" sur le site www.telerecours.fr.



DÉLIBÉRATION

N° : 17 Année : 2025
Exécutoire le : 01 OCT. 2025
Publiée / Notifiée le : 01 OCT. 2025
Visée le : 30 SEP. 2025

RESSOURCES HUMAINES **Accord collectif de la régie des eaux de Grand Lac**

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que par les délibérations du 26 janvier 2017, Grand Lac a institué une régie « Eau potable », et une régie « Assainissement collectif et non collectif », chacune dotée de la seule autonomie financière conformément aux dispositions de l'article L. 1412-1 du code général des collectivités territoriales.

Il précise que la création des régies de l'eau potable et de l'assainissement a été faite conformément à la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation de la République, dite Loi NOTRe, qui prévoyait un transfert des compétences « Eau potable » et « Assainissement » aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération avant le 1er janvier 2020.

Il précise que l'établissement public de coopération intercommunale a opté pour le mode de gestion en régie dotée de la seule autonomie financière des services public de l'eau et de l'assainissement à la date de transfert de ces compétences.

Il rappelle que les régies sont administrées par un conseil d'exploitation et un directeur, sous l'autorité du Président et du conseil communautaire. Grand Lac est devenu l'autorité de référence en la matière sur le territoire de ses communes membres.

Grand Lac est ainsi l'employeur du personnel affecté aux régies.

Il est précisé que la législation en vigueur prévoit expressément que les agents affectés au sein des régies ont la qualité de salariés de droit privé à l'exception du comptable et du directeur qui doivent conserver la qualité d'agent public.

Conformément aux dispositions des articles L.2211-1 et suivants du Code du travail, les régies « Eau potable » et « Assainissement » de Grand Lac, constituant un service public à caractère industriel et commercial, peuvent choisir de négocier un accord d'entreprise afin de régir les conditions de travail de leur personnel relevant du droit privé.

Dans l'objectif de préciser le cadre administratif et juridique s'appliquant aux agents relevant du droit privé, Grand Lac souhaite donc se doter d'un outil spécifique et adapté. Un accord collectif déterminant les conditions effectives de travail et de rémunération des salariés concernés des Régies ainsi que les garanties sociales dont ils bénéficient a ainsi été élaboré, dans le cadre d'un dialogue social étayé.

Cet accord cadre les diverses modalités de classification des postes, de rémunération, d'organisation du travail, d'attribution de congés, ainsi que les avantages sociaux dont bénéficient les agents relevant du droit privé. Il a également vocation à harmoniser les conditions s'appliquant aux agents dépendant de la régie eau potable d'une part et assainissement d'autre part.

Le personnel relevant du droit privé est régi par les dispositions prévues par le présent accord et à défaut par les dispositions du Code du travail et de la Sécurité sociale qui lui sont applicables.

Cet accord et ses annexes concernent :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée, embauchés à temps partiel ou à temps plein,
- Les salariés sous contrat à durée déterminée, embauchés à temps partiel ou à temps plein,

- Les agents publics détachés auprès des Régies Eau Potable ou Assainissement de Grand Lac.

Cet accord ne s'applique pas aux salariés recrutés sous contrats d'apprentissage et contrats aidés, aux stagiaires et au personnel temporaire (recrutés par l'intermédiaire d'une société de travail par intérim).

Cet accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Toutefois, il ne saurait déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public (article L. 2251-1 du Code du travail).

Cet accord se substitue à la « Convention locale de gestion du personnel de la régie à autonomie financière Assainissement » signée le 15 décembre 2006 et qui n'avait fait l'objet d'aucune modification ou extension à la régie eau potable à la suite de leur modification ou création des régies en janvier 2017.

Monsieur le Président précise que les régies eau et assainissement de Grand Lac n'appliquent à ce jour aucune convention collective.

Il est précisé que pour les deux régies, le seul organe officiel de dialogue social est le Comité Social Territorial de Grand Lac à qui a été présenté le projet d'accord ce 9 septembre 2025.

Ce projet a été préalablement partagé avec un groupe référent, représentatif des services concernés par cet accord. Ce groupe a été constitué en collaboration avec les représentants du personnel.

Monsieur le Président propose la mise en œuvre de cet accord collectif des régies des eaux à compter du 1^{er} janvier 2026 pour faciliter la gestion des personnels de droit privé recrutés pour le bon fonctionnement des services.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la Fonction Publique,

Vu le code du travail, et notamment les articles L.2211-1 et suivants

VU le code de la Sécurité Sociale,

Vu les délibérations en date du 26 janvier 2017 portant création des régies régie « Eau potable », et « Assainissement collectif et non collectif »

Vu l'avis favorable rendu par le Conseil Social Territorial en séance le 9 septembre 2025,

Le Conseil de communauté, après en avoir délibéré :

- APPROUVE le présent rapport,
- APPROUVE l'accord collectif des régies des eaux de Grand Lac au 1^{er} janvier 2026,
- AUTORISE le président à signer l'accord collectif des régies des eaux de Grand Lac et tous les documents afférents à la mise en œuvre de cet accord collectif au 1^{er} janvier 2026.

- Délégués en exercice : 68
- Présents : 52
- Présents et représentés : 56
- Votants : 56
- Pour : 56
- Contre : 0
- Abstentions : 0
- Blancs : 0

Aix-les-Bains, le 23 septembre 2025

Le Président,
Renaud BERETTI



La secrétaire de séance,
Julie NOVELLI

Accusé de réception préfecture

Objet de l'acte : Délibération 17 : Accord collectif de la régie des eaux de Grand Lac

Date de transmission de l'acte : 30/09/2025

Date de réception de l'accusé de réception : 30/09/2025

Numéro de l'acte : d5571 ([voir l'acte associé](#))

Identifiant unique de l'acte : 073-200068674-20250923-d5571-DE

Date de décision : 23/09/2025

Acte transmis par : ESTELLE COSTA DE BEAUREGARD ID

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique
4.4. Autres catégories de personnels
4.4.3. Autres



PROJET D'ACCORD COLLECTIF

Régie des eaux

Version du 01/09/2025

I - PREAMBULE

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Conformément à la Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation de la République, dite Loi NOTRe, laquelle a prévu un transfert des compétences « Eau potable » et « Assainissement » aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération avant le 1er janvier 2020.

L'établissement public de coopération intercommunale a opté pour le mode de gestion en régie des services public de l'eau et de l'assainissement à la date de transfert de ces compétences.

Par délibérations du 26 janvier 2017, [Grand Lac](#) a institué une régie « Eau potable », une régie « Assainissement collectif et non collectif », chacune dotée de la seule autonomie financière. Elles sont administrées par un conseil d'exploitation et un directeur, sous l'autorité du Président et du conseil communautaire. [Grand Lac](#) est devenu l'autorité de référence en la matière sur le territoire de ses communes membres.

[Grand Lac](#) est ainsi l'employeur du personnel affecté.

Les salariés de droit privé affectés au sein de ces régies, en qualité d'agents de services publics industriels et commerciaux, sont soumis au respect des principes essentiels du service public :

- le **principe de continuité**, justifié par la nécessité de faire fonctionner le service public régulièrement tant que le besoin subsiste,
- le **principe d'égalité** pour tous les usagers, tant devant les charges que les prestations,
- le **principe d'adaptation** du service à l'évolution des besoins qu'il a pour mission de satisfaire et aux techniques diverses qui permettent de le satisfaire,
- le **principe de neutralité**, en ce qu'il proscriit toute distinction fondée sur l'appartenance religieuse, politique, philosophique, ethnique, ou culturelle.

Le seul organe officiel de dialogue social étant le Comité Social Territorial, il a été décidé avec les représentants du personnel de désigner, d'un commun accord avec la collectivité, des agents représentants les différents services de la régie réunis au sein d'un groupe référent afin de partager le projet d'accord.

CHAMP D'APPLICATION

Cet accord a pour objet de déterminer les conditions effectives de travail et de rémunération des salariés des Régies ainsi que les garanties sociales dont ils bénéficient.

Les Régies n'appliquent à ce jour aucune convention collective.

Le personnel relevant du droit privé est régi par les dispositions prévues par le présent accord et à défaut par, notamment, les dispositions du Code du travail et de la Sécurité sociale qui lui sont applicables.

Cet accord et ses annexes concernent :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée, embauchés à temps partiel ou à temps plein,
- Les salariés sous contrat à durée déterminée, embauchés à temps partiel ou à temps plein,
- Les agents publics détachés auprès des Régies Eau Potable ou Assainissement de [Grand Lac](#).

Cet accord ne s'applique pas aux salariés recrutés sous contrats d'apprentissage et contrats aidés, aux stagiaires et au personnel temporaire (recrutés par l'intermédiaire d'une société de travail par intérim).

Cet accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Toutefois, il ne saurait déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public (article L.2251-1 du Code du travail).

Conformément aux dispositions des articles L.2211-1 et suivants du Code du travail, les régies « Eau potable » et « Assainissement » de [Grand Lac](#) constituant un service public à caractère industriel et commercial peuvent choisir de négocier un accord d'entreprise afin de régir les conditions de travail de leur personnel relevant du droit privé.

Cet accord se substitue à la « Convention locale de gestion du personnel de la régie à autonomie financière Assainissement » signée le 15 décembre 2006 et qui n'avait fait l'objet d'aucune modification ou extension à la régie eau potable à la suite de leur modification ou création des régies en janvier 2017.

L'objectif de cet Accord est de proposer un cadre administratif clair et sécurisé pour l'ensemble des agents éligibles.

Cet accord cadre les diverses modalités de classification des postes, de rémunération, d'organisation du travail, d'attribution de congés, ainsi que les avantages sociaux dont bénéficient les agents relevant du droit privé. Il a également vocation à harmoniser les conditions s'appliquant aux agents dépendant de la régie eau potable d'une part et assainissement d'autre part.

Cet accord, nommé ci-après « Accord collectif » ou « Accord » sera tenu à la disposition des salariés qui pourront le consulter dans les locaux de la régie.

Tous les points n'étant pas expressément mentionnés dans le présent accord, il conviendra de se référer aux divers règlements de [Grand Lac](#).

DÉCISION

Vu les échanges sur la base de la proposition d'Accord collectif avec les représentants des salariés de droit privé,

Vu, les statuts des Régies adoptés le 26 janvier 2017,

Vu l'avis du Conseil d'exploitation en date du 03 juillet 2025,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 09 septembre 2025,

Vu la délibération du Conseil communautaire en date du 23 septembre 2025,

Il a été décidé que :

TABLE DES MATIERES

I - Préambule	1
II - Engagements	7
II.1 - Lutte contre les discriminations	7
II.2 - Mesures de prévention du harcèlement	7
II.3 - Santé et sécurité	7
II.4 - Accès à la formation professionnelle	8
II.5 - Entretiens annuels	8
II.5.1 - Entretien professionnel	8
II.5.2 - Entretien annuel d'évaluation	8
II.5.3 - Compte-rendu	8
II.6 - Dialogue social	8
II.7 - Médecine professionnelle	8
II.8 - Disciplinaire.....	9
II.9 - Déontologie	9
II.10 - Droit syndical.....	9
III - Contrat de travail	10
III.1 - Types de contrat de travail	10
III.1.1 - Dispositions générales	10
III.1.2 - Contrat à temps partiel.....	11
III.1.3 - Contrat à durée déterminée	11
III.2 - Définition de l'ancienneté.....	11
III.2.1 - Ancienneté	11
III.2.2 - Reprise de l'ancienneté	12
III.2.3 - Reprise de l'expérience.....	12
III.2.4 - Modification de contrat en cours.....	13
III.3 - Période d'essai.....	14
III.3.1 - Durée.....	14
III.3.2 - Délai de prévenance.....	14
III.4 - Fin du contrat de travail	15
III.4.1 - Démission.....	15
III.4.2 - Retraite.....	15
III.4.3 - Mise à la retraite	16
III.4.4 - Licenciement	16

IV - Classification des emplois.....	18
IV.1 - Cadre général.....	18
IV.2 - Définition des groupes et sous-groupes de fonctions	18
IV.3 - Postes.....	18
V - Rémunération	19
V.1 - Dispositions générales	19
V.2 - Salaire de base.....	19
V.2.1 - Définition	19
V.2.2 - Avancement de niveaux.....	19
V.2.3 - Changement de classe de rémunération	19
V.3 - Primes	21
V.3.1 - Prime de Fonction	21
V.3.2 - Prime de 13 ^{ème} mois.....	21
V.3.3 - Prime d'objectifs Individuelle	22
V.3.4 - Prime d'objectifs Collective	23
V.3.5 - Prime de Sujétions	24
V.3.6 - Prime Véhicule	24
V.3.7 - Prime Expertise	24
V.3.8 - Prime Famille	25
V.3.9 - Prime de maniement de fonds	25
V.3.10 - Prime de Rattrapage	26
V.4 - Salaire de référence	26
V.5 - Heures supplémentaires	26
V.6 - Astreintes	26
V.7 - Frais professionnels	27
V.7.1 - Déplacements	27
V.7.2 - Repas	27
V.7.3 - Abonnement transport en commun.....	27
V.7.4 - Forfait mobilité durable.....	27
VI - Durée et organisation du temps de travail	28
VI.1 - Dispositions générales	28
VI.2 - Heures supplémentaires	28
VI.2.1 - Décompte.....	28
VI.2.2 - Contingent d'heures supplémentaires	28
VI.2.3 - Principes de récupération ou de paiement	28
VI.2.4 - Modalités d'indemnisation	29

VI.2.5 - Modalités de compensation	29
VI.3 - Régime supplétif d'aménagement du temps de travail.....	30
VI.4 - Astreintes	30
VI.5 - Travail décalé programmé	30
VI.6 - Temps partiel	30
VI.7 - Modalités du travail à distance	31
VI.8 - Compte Épargne Temps	31
VII - Congés et absences	32
VII.1 - Dispositions générales	32
VII.2 - Congés sabbatiques	32
VII.3 - Absences.....	32
VII.3.1 - Obligations de l'agent.....	32
VII.3.2 - Droits et règles d'indemnisation dans le cadre d'un arrêt de travail	32
VIII - Avantages sociaux	33
VIII.1 - Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle	33
VIII.1.1 - Carence.....	33
VIII.1.2 - Indemnités complémentaires	33
VIII.2 - Complémentaire santé.....	34
VIII.3 - Prévoyance	34
VIII.4 - Médecine de prévention	34
VIII.5 - Autres avantages.....	35
VIII.5.1 - Titres restaurants	35
VIII.5.2 - Œuvres sociales	35
IX - Disposition finales	36
IX.1 - Dispositions générales du dialogue social.....	36
IX.2 - Information du personnel	36
IX.3 - Durée et entrée en vigueur	36
IX.4 - Suivi et révision	36
IX.5 - Dénonciation	36
IX.6 - Notification.....	37

II - ENGAGEMENTS

II.1 - Lutte contre les discriminations

En aucun cas, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne seront pris en considération en ce qui concerne, en application des dispositions législatives et réglementaires :

- l'embauche,
- la conduite et la répartition du travail,
- la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux,
- les mesures disciplinaires,
- l'avancement ou le licenciement.

Particulièrement, **Grand Lac** s'engage à respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 1142-1 et suivants et L. 3221-2 et suivants du Code du Travail.

Notamment, la collectivité s'engage à assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement ou les avantages en nature, tels que décrits dans le présent Accord collectif.

Outre la rémunération, l'égalité de traitement s'applique également, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

II.2 - Mesures de prévention du harcèlement

Outre les mesures d'information et de sensibilisation des agents de **Grand Lac** au sujet du harcèlement (sexuel, moral,...), les agents relevant du présent Accord ont accès au dispositif de recueil des signalements déployé par la collectivité pour les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes ou agissements de harcèlement.

Ce dispositif permet l'orientation :

- vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- vers les autorités compétences susceptibles de prendre toute mesure de protection appropriée et d'assurer le traitement des faits signalés.

II.3 - Santé et sécurité

Selon l'article L 811-1 du Code général de la fonction publique, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services, collectivités et établissements employant des fonctionnaires territoriaux (Article L 4) sont déjà celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du Code du travail.

Toutefois la vérification des règles relatives à l'hygiène et la sécurité restent de la compétence de l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie, comme stipulé dans la réponse ministérielle n°43132 du 25 août 2009.

Les agents relevant du présent Accord pourront se référer au Règlement hygiène et sécurité de **Grand Lac** édicté pour l'ensemble des agents de la collectivité dans ce domaine.

II.4 - Accès à la formation professionnelle

Les agents du Service des eaux de [Grand Lac](#) relevant du présent Accord bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les agents de droit public de [Grand Lac](#), dans le respect des obligations légales et réglementaires.

Les formations relevant du « plan de formation » font l'objet d'un recensement des besoins notamment lors de l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique du salarié, puis sont reportées sur le projet de plan, avec mention d'un ordre de priorité par la hiérarchie.

Les formations sont accomplies durant le temps de travail.

La rémunération des salariés durant les périodes de formation est maintenue.

II.5 - Entretiens annuels

II.5.1 - Entretien professionnel

L'appréciation de la carrière des agents sera engagée à l'occasion d'un entretien mené chaque année par le responsable direct de l'agent relevant du présent Accord.

Il permettra à chaque agent de faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses possibilités d'évolution de carrière tant au sein du groupe auquel il appartient que pour passer dans le groupe supérieur au regard des compétences acquises, des critères de classification et des aptitudes à progresser dans le même emploi ou vers un emploi différent.

II.5.2 - Entretien annuel d'évaluation

L'appréciation régulière des compétences sera engagée à l'occasion d'un entretien mené chaque année par le responsable direct de l'agent relevant du présent Accord.

Il sera réalisé selon les mêmes modalités et en utilisant les mêmes supports que pour les agents publics de [Grand Lac](#). Cet entretien constitue un temps privilégié d'expression et permet d'échanger sur l'année écoulée, d'évaluer les objectifs collectifs et individuels alors fixés et de définir ceux pour l'année à venir. Il permet également d'établir un plan de formation pour le salarié.

II.5.3 - Compte-rendu

Un exemplaire du compte rendu sera communiqué individuellement à chaque salarié qui pourra y apporter ses observations.

II.6 - Dialogue social

Le Comité social territorial de [Grand Lac](#) constitue l'organe de référence du dialogue social pour les agents relevant du présent Accord.

Ces agents sont électeurs et éligibles à cette instance, en vertu des articles 31 et 34 du décret n°2021-1571 du 10/05/2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

II.7 - Médecine professionnelle

[Grand Lac](#) cotise au Centre de gestion de la fonction publique de la Savoie afin de veiller à la santé des employés.

Dans ce cadre, les agents relevant du présent Accord peuvent bénéficier d'un entretien annuel avec un professionnel de santé et peuvent avoir recours à la médecine du travail en cas de problème de santé en lien avec leur activité professionnelle.

II.8 - Disciplinaire

Les modalités applicables en termes de disciplinaire seront précisées dans le règlement intérieur de la régie qui fera l'objet d'une discussion et d'un vote en Comité social territorial, puis d'un dépôt officiel auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Chambéry.

Elle s'appuiera notamment sur les dispositions prévues par les articles L1331-1 à L1332-5 du code du travail relatifs à la procédure disciplinaire. Cette annexe traitera en particulier des questions attachées à la discipline (autorité hiérarchique, obligations et devoirs...), aux sanctions disciplinaires (devant être justifiées et proportionnées à la faute commise), à la procédure disciplinaire (délais, convocations, entretiens...) et aux recours de l'agent.

II.9 - Déontologie

Les obligations déontologiques s'appliquant aux agents publics sont également applicables aux agents relevant du droit privé employés dans des Services publics à caractère industriel et commercial gérés par les collectivités territoriales, comme stipulé à l'article L 124-24 du Code général de la fonction publique et dans l'arrêt CC n°12-1.690 du 19 mars 2013.

A ce titre il paraît opportun de rappeler le contenu du début de l'Article 1^{er} de la Loi n°2021-1109 du 24/08/2021 confortant le respect des principes de la république : *« Lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité. Cet organisme veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations ».*

II.10 - Droit syndical

Conformément à la loi, les salariés ont le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Grand Lac s'engage à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de la collectivité.

Grand Lac s'interdit notamment de prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter ses décisions concernant l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures d'avancement ou disciplinaires. **Grand Lac** s'engage également à n'exercer aucune pression vis-à-vis du personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Grand Lac reconnaît à chacun la liberté d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

III - LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST) ETANT LA SEULE INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL, CE SONT LES REGLES DE DROIT PUBLIC, AUXQUELLES SONT SOUMIS LES MEMBRES DU CST, QUI S'APPLIQUERONT AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL RELEVANT DU DROIT PRIVE. SUR LES AUTRES ASPECTS DU DROIT SYNDICAL UNE DEMARCHE SERA ENGAGEE AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU CST AVANT LA FIN DE L'ANNEE 2025, POUR PERMETTRE DE PRECISER LE CADRE SPECIFIQUE S'APPLIQUANT AUX AGENTS RELEVANT DE CET ACCORD QUI POURRA ABOUTIR, LE CAS ECHEANT, A UNE MODIFICATION DU PRESENT ACCORD PAR AVENANT.

CONTRAT DE TRAVAIL

III.1 - Types de contrat de travail

III.1.1 - Dispositions générales

Le recrutement du personnel est assuré par le directeur et le responsable de service accompagné du service RH de [Grand Lac](#) dans le respect des dispositions légales et du présent accord.

Tout salarié se voit remettre, avant la prise de poste, en double exemplaires, un contrat de travail, signé de l'employeur, faisant référence au présent Accord.

Le contrat de travail précise notamment :

- la raison sociale de l'employeur,
- la nature du contrat, à durée déterminée ou indéterminée,
- la désignation du poste proposé et sa position dans celle du présent accord,
- la date de début de contrat,
- le lieu d'exécution et les éventuelles conditions de mobilité,
- la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement,
- le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que leur périodicité,
- la durée et les modalités d'organisation particulière du travail dans le cadre des horaires collectifs du service ou, d'un horaire individualisé, ou du travail décalé programmé, ou de la mise en œuvre du régime supplétif (cycle sur 2 semaines)
- le nom et l'adresse de la caisse ou des caisses de retraite complémentaire et de l'organisme de complémentaire santé et de prévoyance auxquels sont versées les cotisations,
- les éventuelles spécificités liées au poste telles que : astreinte, habilitations spécifiques, nécessité d'être titulaire d'un permis de conduire.

La proposition d'engagement fait en outre mention de l'obligation, pour le candidat à l'embauche, de se soumettre à une visite d'information et de prévention au poste proposé dans les délais légaux. Cette visite médicale sera effectuée par le médecin du travail. Les salariés affectés à des travaux comportant des risques spéciaux, dont la liste est fixée par voie réglementaire, font l'objet d'une surveillance médicale renforcée. En cas d'inaptitude au poste, le candidat à l'embauche en est prévenu par la Régie.

Le salarié doit retourner à son employeur, dans un délai de 48 heures, un exemplaire du contrat signé de sa main et comportant la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue de cette visite d'information et de prévention effectuée par la médecine du travail.

Concernant les agents de droit public détachés, un « contrat de détachement », dont le contenu sera équivalent au contrat de travail défini ci-dessus leur sera remis pour signature.

Disposition transitoire – Agents publics de Grand Lac en position de détachement

Les agents publics de Grand Lac d'ores et déjà affectés aux Régies auront exceptionnellement la faculté de demander leur détachement auprès de la Régie dans un délai de trois mois suivant l'adoption de l'Accord collectif par le Conseil communautaire.

Un arrêté de détachement sera pris et il leur sera proposé de signer un « contrat de détachement » dont les clauses seront identiques au contrat de travail des salariés en contrat à durée indéterminée de droit privé.

Toutes les informations relatives à la classification du poste sont détaillées dans le chapitre « IV - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ».

III.1.2 - Contrat à temps partiel

Dans ce cas, le contrat de travail précise en outre :

- la durée du contrat et sa répartition sur la période de référence ; à ce titre, les salariés à temps partiel qui bénéficieraient d'un contrat de travail de ce type auprès d'un autre employeur se doivent de respecter les dispositions légales relatives à la durée maximale du temps de travail qui résultent du cumul de ces contrats,
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, notamment le délai de prévenance qui est au minimum de 7 (sept) jours calendaires,
- les modalités de communication des horaires journaliers de travail,
- les modalités et les limites de recours éventuel aux heures complémentaires.

III.1.3 - Contrat à durée déterminée

Dans ce cas précis, le contrat de travail comportera, en outre, les mentions suivantes :

- la définition précise du motif de recours,
- la date d'échéance du terme et une clause convenant de son éventuel renouvellement,
- l'indication d'une durée minimale si le contrat est conclu sans terme précis,
- le nom et les fonctions du salarié absent en cas de remplacement.

Pour un salarié en contrat de travail à durée déterminée, en cas de proposition de contrat à durée indéterminée sur le même poste, une nouvelle proposition d'engagement sera établie. L'expérience acquise dans la Régie sera prise en compte et aucune période d'essai ne sera mentionnée si la durée du contrat initial à durée déterminée a été supérieure à la durée de la période d'essai prévue par le présent accord.

III.2 - Définition de l'ancienneté

III.2.1 - Ancienneté

L'ancienneté correspond à la durée de présence effective au titre du contrat en cours.

Périodes assimilées à du temps de travail effectif	Périodes non assimilées à du temps de travail effectif
▪ Congés payés ▪ Contrepartie obligatoire en repos (COR) des heures supplémentaires	▪ Arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle ▪ Grève ▪ Congé parental à temps plein

▪ Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ▪ Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ▪ Congés pour événements familiaux (mariage ou Pacs, naissance, décès d'un membre de la famille) ▪ Arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet ▪ Congés de formation (congé de bilan de compétences, projet de transition professionnelle (PTP) ex-Cif, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation d'un élu local qui continue de travailler, congé d'un conseiller prud'hommes) ▪ Congé de solidarité internationale ▪ Rappel ou maintien au service national (quel qu'en soit le motif)	▪ Congé de présence parentale ▪ Congé de solidarité familiale ▪ Mise à pied ▪ Congé sabbatique ▪ Congé sans solde
---	---

Elle est notamment prise en compte pour déterminer, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis et le montant des indemnités ainsi que le calcul des indemnités complémentaires, pour les salariés éligibles.

III.2.2 - Reprise de l'ancienneté

L'ancienneté peut être majorée en cas de transfert obligatoire (fin de contrat de délégation de service public ou de prestation de service).

Elle est à distinguer de la reprise d'expérience.

Disposition transitoire – Reprise de l'ancienneté des salariés ou agents publics détachés déjà en poste à Grand Lac

Pour les agents déjà en poste, la reprise de l'ancienneté et la reprise d'expérience correspondra à celle acquise dans la collectivité.

Nota : le principe de double carrière s'appliquant pour les fonctionnaires détachés, ils voient leur déroulement de carrière se poursuivre en parallèle durant la période de détachement.

III.2.3 - Reprise de l'expérience

La reprise d'expérience déterminera le positionnement, à l'embauche, de l'agent issu d'une mobilité externe dans la grille de rémunération.

La reprise d'expérience pourra être :

- Nulle en cas de démarrage dans l'activité sans expérience préalable dans le domaine,

Du nombre d'années d'expériences correspondant, dans d'autres structures, à des missions proches (hors périodes de stages).

Les questions relatives à la reprise d'expérience pourront être précisées dans un document annexe.

III.2.4 - Modification de contrat en cours

Toute proposition de modification apportée à un élément essentiel du contrat en cours du salarié doit être notifiée par écrit par l'employeur.

La modification sera matérialisée par un avenant au contrat de travail, formalisant l'accord des deux parties.

III.3 - Période d'essai

Sauf accord exprès des parties, et sous réserve des dispositions légales applicables aux salariés en contrat à durée déterminée ou en intérim, tout nouvel embauché est soumis à l'accomplissement d'une période d'essai.

Disposition transitoire – Agents publics de **Grand Lac** en position de détachement et Agents privés de **Grand Lac** déjà en poste

Pour les agents publics de **Grand Lac** d'ores et déjà affectés aux Régies qui auront signé leur « contrat de détachement » et pour les salariés relevant du droit privé déjà en poste au 01/01/2026 la période d'essai sera réputée comme accomplie.

III.3.1 - Durée

Pour les salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, la période d'essai peut être prévue par le contrat de travail sous réserve de respecter les durées maximales suivantes :

GROUPE	DURÉE INITIALE	RENOUVELLEMENT
I à III	2 mois	2 mois
IV et V	3 mois	3 mois
VI	4 mois	4 mois

Pour les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai dépend de la durée du contrat à durée déterminée :

DURÉE DU CDD	DURÉE PÉRIODE D'ESSAI
≤ 6 mois	1 jour par semaine de travail, sans dépasser 2 semaines de période d'essai
> 6 mois	1 mois maximum

La période d'essai peut être renouvelée une fois et sera indiquée dans le contrat.

III.3.2 - Délai de prévenance

La période d'essai court à compter du 1^{er} jour d'entrée en fonction du salarié. Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnité et sans avoir à justifier des raisons motivant cette décision sous réserve du respect d'un délais de prévenance fixé comme suit, sauf accord des parties :

A l'initiative de la collectivité :

DURÉE DE PRÉSENCE	DÉLAI DE PRÉVENANCE COLLECTIVITÉ
≤ 8 jours	24 h
≥ 8 jours et < 1 mois	48 h
≥ 1 mois et ≤ 3 mois	2 semaines
≥ 3 mois	1 mois

A l'initiative de l'agent :

DURÉE DE PRÉSENCE	DÉLAI DE PRÉVENANCE AGENT
≤ 8 jours	24 h
≥ 8 jours	48 h

Afin de prévenir toute contestation, la partie qui prend l'initiative de rompre, doit le fait savoir à l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

Le délai de prévenance prend effet, pour la durée indiquée, le jour de la remise de cet écrit.

III.4 - Fin du contrat de travail

III.4.1 - Démission

III.4.1.a - Notification

Le salarié démissionnaire doit notifier sa décision à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise d'un écrit en main propre contre décharge.

III.4.1.b - Préavis

La durée du préavis en cas de démission s'établit, à compter du jour de la réception ou remise de cet écrit selon les modalités suivantes :

PLAGE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ	DURÉE DÉLAI DE PRÉVENANCE
≤ 2 ans	≤ 1 mois	Aucun préavis
	> 1 mois et ≤ 2 mois	1 semaine
	> 2 mois et ≤ 4 mois	2 semaines
	> 4 mois et ≤ 2 ans	1 mois
> 2 ans	Groupe I à V	2 mois
	Groupe VI	3 mois

III.4.2 - Retraite

III.4.2.a - Départ à la retraite

Le salarié prenant l'initiative de mettre fin à son contrat de travail afin de bénéficier du droit à pension de retraite peut prétendre à une indemnité légale et doit effectuer un préavis dans les conditions suivantes.

Afin de prévenir toute contestation, le salarié prenant l'initiative de rompre son contrat le fait savoir par l'envoi d'un courrier recommandé ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

III.4.2.b - Préavis

La durée du préavis en cas de départ volontaire à la retraite s'établit, à compter du jour de la réception ou remise de cet écrit de manière identique à celles applicables en cas de démission.

III.4.2.c - Indemnité

Le montant des indemnités de départ est calculé à partir de la rémunération annuelle brute attribués au titre des 12 mois précédant l'événement.

La rémunération « mensuelle » de référence est égale à 1/12 de cette référence annuelle brute.

L'indemnité du salarié qui décide de prendre volontairement sa retraite s'établit de la manière suivante, selon son ancienneté :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE MOIS DE SALAIRE DE RÉFÉRENCE
Entre 10 et 20 ans	1,5 mois
Entre 20 et 25 ans	2 mois
Entre 25 et 30 ans	2,5 mois
Plus de 30 ans	3 mois

III.4.2.d - Cas des agents publics détachés

Les agents publics en détachement ne peuvent légalement prétendre à une indemnité de départ volontaire à la retraite.

III.4.3 - Mise à la retraite

III.4.3.a - Préavis

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail d'un salarié remplissant les conditions d'âge légal ou à défaut, remplissant les conditions dérogatoires légales, la durée du préavis est identique à celle valant pour le licenciement.

III.4.3.b - Indemnité

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient d'une indemnité calculée sur les bases légales en vigueur.

III.4.3.c - Cas des agents publics détachés

Les agents publics en détachement ne peuvent légalement prétendre à une indemnité de mise en retraite.

III.4.4 - Licenciement

Sauf licenciement pour faute grave, faute lourde ou consécutif à une déclaration d'incapacité (régime spécifique), le salarié licencié a droit à une indemnité légale de licenciement et doit effectuer un préavis dans les conditions suivantes.

Afin de prévenir toute contestation, l'employeur prenant l'initiative de rompre le contrat le fait savoir par l'envoi d'un courrier recommandé ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

III.4.4.a - Préavis

La durée du préavis en cas de licenciement s'établit, à compter du jour de la réception ou remise de cet écrit de manière identique à celles applicables en cas de démission.

III.4.4.b - Indemnité

Le montant des indemnités de départ est calculé à partir de la rémunération annuelle brute attribués au titre des 12 mois précédant l'événement.

La rémunération « mensuelle » de référence est égale à 1/12 de cette référence annuelle.

Les salariés licenciés comptant au moins 8 (huit) mois d'ancienneté ininterrompue ont droit à une indemnité égale :

ANCIENNETÉ	PART DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE
> 8 mois et ≤ 5 ans	2,5/10 ^{ème} de mois par année de présence depuis l'embauche*
> 5 ans et ≤ 11 ans	3/10 ^{ème} de mois par année de présence comprise dans cette tranche *
> 11 ans	5/10 ^{ème} de mois par année de présence comprise dans cette tranche *

* au prorata temporis des mois pour les années incomplètes

Le montant de cette indemnité est majoré de 10 % pour les salariés de 55 ans et plus, à la date effective de départ en retraite.

Dans tous les cas, le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné à 12 mois.

III.4.4.c - Cas des agents publics détachés

Les agents publics en détachement ne peuvent légalement prétendre à une indemnité de licenciement.

III.4.4.d - Heures de recherche d'emploi

Au-delà de la période d'essai, le salarié licencié bénéficie de 2 (deux) heures de recherche d'emploi par jour de travail restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis. L'utilisation de ces heures ne peut donner lieu à diminution de rémunération.

Le regroupement des heures de recherche d'emploi allouées dans le cadre de cet accord est possible après accord des parties.

IV - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

IV.1 - Cadre général

La classification des emplois prend en compte les caractéristiques propres aux métiers de l'eau et aux spécificités inhérentes à l'organisation de la régie de [Grand Lac](#).

Chaque type d'emploi a fait l'objet d'une évaluation multicritères et se trouve classé en fonction d'indicateurs repères. Ces critères ont pour objectif de cerner le niveau :

- de technicité et expertise
- d'autonomie et de capacité d'initiative
- de capacités décisionnelles et de niveaux relationnels
- de responsabilité (en termes de management et de résultats).

Chaque poste est classé selon la logique fonctionnelle suivante :

FILIÈRE	EXPLOITATION RELATION USAGERS ÉTUDES ET TRAVAUX
GROUPE	Constitué d'agents aux fonctions faisant appel à des ensembles cohérents et homogènes en termes de qualification
SOUS-GROUPE	Afin de distinguer des niveaux de responsabilités différenciés au sein d'un même groupe

IV.2 - Définition des groupes et sous-groupes de fonctions

Les groupes et sous-groupes détaillés en Annexe n°01 sont établis dans l'objectif de classification et de différenciation de l'ensemble des postes.

Ces groupes et sous-groupes donnent lieu à un positionnement identique à l'intérieur des filières et des types d'activités (administrative, technique).

Les critères de classification sont détaillés en Annexe n°02.

IV.3 - Postes

Le classement de chaque poste est notifié à l'agent lors de son embauche, et rappelé dans la fiche de paie.

Chaque agent est en mesure de solliciter sa hiérarchie pour toute explication concernant le classement de son poste.

V - REMUNERATION

V.1 - Dispositions générales

La rémunération est composée de deux parts :

PART FIXE = SALAIRE DE BASE	PART VARIABLE = PRIMES
Base	Fonction
	13 ^{ème} mois
	Objectifs - Individuelle
	Objectifs - Collective
	Sujétions
	Véhicule
	Expertise
	Famille (<i>mesure transitoire</i>)
	Prime de maniement de fonds
	Prime de rattrapage (<i>mesure transitoire</i>)

Le niveau de rémunération dépend, pour la part fixe, du classement du poste dans le groupe et éventuellement le sous-groupe considéré.

Le niveau de rémunération est fixé librement par [Grand Lac](#) à l'embauche.

Les modalités d'évolutions potentielles sont détaillées dans les articles suivants.

V.2 - Salaire de base

Le salaire de base constitue la valorisation des attendus du poste au regard des critères définis dans la classification des GROUPES.

Le salaire de base est attribué à tous les agents relevant de cet Accord.

V.2.1 - Définition

La classification des postes définit 16 classes de rémunération, comportant chacune 38 niveaux de rémunération.

Un montant minimal annuel brut, correspondant au Niveau de rémunération 1 est défini pour chaque classe de rémunération comme détaillé en Annexe n°03.

V.2.2 - Avancement de niveaux

Le salaire de base évolue chaque année, à date anniversaire du contrat, d'un niveau de rémunération dans la grille détaillée dans l'Annexe n°03.

V.2.3 - Changement de classe de rémunération

En cas de changement de classe de rémunération, la part socle de la rémunération retenue est celle dont le montant est égal ou immédiatement supérieur au niveau d'origine.

L'ancienneté dans le niveau de rémunération préalablement acquise est conservée.

Le montant du salaire de base est modulé :

- en fonction de la présence effective telle que détaillée dans le tableau ci-dessous et de la quotité travaillée
- en application de la réglementation en vigueur définie par le code de la Sécurité Sociale :

Périodes n'entraînant pas de retenues	Périodes entraînant des retenues
▪ Congés payés ▪ Contrepartie obligatoire en repos (COR) des heures supplémentaires ▪ Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ▪ Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ▪ Congés pour événements familiaux (mariage ou Pacs, naissance, décès d'un membre de la famille) ▪ Arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet ▪ Congés de formation (congé de bilan de compétences, projet de transition professionnelle (PTP) ex-Cif, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation d'un élu local qui continue de travailler, congé d'un conseiller prud'hommes) ▪ Congé de solidarité internationale ▪ Rappel ou maintien au service national (quel qu'en soit le motif)	▪ Arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle (les conditions de compensations sont détaillées dans l'article VIII.1.2 du présent Accord). ▪ Grève ▪ Congé parental à temps plein ▪ Congé de présence parentale ▪ Congé de solidarité familiale ▪ Mise à pied ▪ Congé sabbatique ▪ Congé sans solde ▪ Absence non justifiée

Disposition transitoire – Agents publics de **Grand Lac en position de détachement et agents contractuels de droit privés déjà en poste au Service des eaux**

Les agents du Service des eaux déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de l'Accord collectif, seront positionnés en fonction de leur classe de rémunération (dépendant de leur Groupe et Sous-groupe d'appartenance) dans le niveau de rémunération égal ou immédiatement supérieur à leur rémunération projetée 2026.

Exemple Agent de Classe de rémunération 6 (Groupe IV.1) :

- Salaire théorique brut annuel 2026 (sur les bases « habituelles ») = 27 822 €
- Salaire de base brut annuel 2026 = 27 977 € (montant du Niveau 6, égal ou immédiatement supérieur à son salaire théorique 2026)

V.3 - Primes

V.3.1 - Prime de Fonction

La prime Fonction valorise les niveaux de fonctions ou de responsabilités spécifiques potentielles liées au poste définis dans les SOUS-GROUPES.

La prime fonction est attribuée aux agents selon leurs niveaux de fonctions ou de responsabilités spécifiques. Il est constitué d'un montant forfaitaire mensuel comme détaillé en Annexe en°04.

Le montant de la prime de fonction est modulé en fonction de la présence effective telle que détaillée dans le tableau ci-dessous et de la quotité travaillée :

Périodes n'entraînant pas de retenues	Périodes entraînant des retenues
▪ Congés payés ▪ Contrepartie obligatoire en repos (COR) des heures supplémentaires ▪ Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ▪ Arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet ▪ Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ▪ Congés pour événements familiaux (mariage ou Pacs, naissance, décès d'un membre de la famille) ▪ Congés de formation (congé de bilan de compétences, projet de transition professionnelle (PTP) ex-Cif, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation d'un élu local qui continue de travailler, congé d'un conseiller prud'hommes) ▪ Congé de solidarité internationale ▪ Rappel ou maintien au service national (quel qu'en soit le motif)	▪ Arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle* ▪ Grève ▪ Congé parental à temps plein ▪ Congé de présence parentale ▪ Congé de solidarité familiale ▪ Mise à pied ▪ Congé sabbatique ▪ Congé sans solde ▪ Absence non justifiée

* Modalités de modulation particulières :

- pour les arrêts de travail pour cause de maladie non professionnelle : diminution de la prime fonction à raison de un trentième (1/30ème) par journée d'absence, après application d'une franchise de 16 jours calendaire sur une année rétroactive,
- pour le temps partiel thérapeutique : le montant de la prime fonction suit la quotité de travail effectif.

V.3.2 - Prime de 13^{ème} mois

La prime de 13ème mois valorise la fidélité au service.

Le montant du 13^{ème} mois est calculé de la manière suivante :

$$13^{\text{ème}} \text{ mois} = (\text{Volet Socle annuel} + \text{Volet Fonction annuel du salaire brut de base} + \text{Famille} + \text{Expertise})/12$$

Cette part est versée en 2 fois (juin et novembre).

Le montant de la prime de 13ème mois est modulé en fonction des absences telles que détaillées dans le tableau ci-dessous et de la quotité travaillée :

Périodes n'entraînant pas de retenues	Périodes entraînant des retenues
▪ Congés payés ▪ Contrepartie obligatoire en repos (COR) des heures supplémentaires ▪ Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ▪ Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ▪ Congés pour événements familiaux (mariage ou Pacs, naissance, décès d'un membre de la famille) ▪ Arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet ▪ Congés de formation (congé de bilan de compétences, projet de transition professionnelle (PTP) ex-Cif, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation d'un élu local qui continue de travailler, congé d'un conseiller prud'hommes) ▪ Congé de solidarité internationale ▪ Rappel ou maintien au service national (quel qu'en soit le motif)	▪ Arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle ▪ Grève ▪ Congé parental à temps plein ▪ Congé de présence parentale ▪ Congé de solidarité familiale ▪ Mise à pied ▪ Congé sabbatique ▪ Congé sans solde ▪ Absence non justifiée

Son montant est modulé selon les dispositions détaillées pour la prime Fonction, sans que son montant final puisse être inférieur à 50%.

V.3.3 - Prime d'objectifs Individuelle

La prime d'objectifs Individuelle est basée sur la manière de servir et l'atteinte des objectifs qui sont mesurés annuellement à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Elle est composée d'une part socle et peut être exceptionnellement complétée par une part bonus dans les conditions détaillées ci-dessous.

Tous les agents relevant de cet accord sont éligibles à l'octroi de cette prime sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme.

Les modalités d'application de cette prime correspondent à celles du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Les agents relevant du présent Accord pourront se référer aux modalités d'application concernant le CIA qui sont détaillées dans le Guide du régime indemnitaire édicté par la Collectivité.

V.3.3.a - Part Socle

Le montant de la part socle de la prime d'objectif individuelle est calculé de la manière suivante :

$$\text{Prime d'objectifs Individuelle socle} = \frac{((\text{Volet Fonction mensuel du salaire de base brut}) \times 12)}{4} \times \text{modulation (\%)}$$

La prime d'objectifs Individuelle socle est attribuée à 100% à l'agent s'il respecte l'ensemble de ses engagements (formation, objectifs, comportement).

Toutefois, le montant versé à l'agent peut être diminué selon le barème suivant :

NIVEAU DE RESPECT DES ENGAGEMENTS	MODULATION
L'agent a respecté ses engagements	100 %
L'agent a respecté tous ses engagements sauf un	75 %
L'agent n'a respecté qu'à moitié ses engagements	50 %
L'agent n'a respecté qu'un de ses engagements	25%
L'agent n'a pas respecté ses engagements	0 %

Le montant de la part Socle est proratisé selon la quotité de temps de travail et à la présence effective sur l'année civile.

V.3.3.b - Part Bonus

La part « bonus » a vocation à valoriser l'investissement et l'engagement de l'agent au cours de l'année dans l'intérêt du service et de sa propre évolution de carrière.

Cette part bonus est un montant forfaitaire unique et additionnel de 200 € brut, c'est-à-dire que l'agent peut en bénéficier même s'il n'a pas eu 100% de la part socle de la prime d'objectif individuelle.

Une seule prime bonus peut être accordée par agent et par an.

Le montant forfaitaire de cette part bonus est attribué à l'agent s'il s'est illustré, pendant l'année, dans au moins l'une des trois situations suivantes :

SITUATIONS	MONTANT
Adaptation aux évolutions professionnelles et organisationnelles	100% du montant forfaitaire
Prise d'initiative et/ou prise en charge de missions/projets au-delà des attendus du poste	100% du montant forfaitaire
Investissement professionnelle pour l'équilibre du service au-delà des missions de la fiche de poste	100% du montant forfaitaire

Le montant de la part Bonus est proratisé selon la quotité de temps de travail.

V.3.3.c - Maintien et absentéisme

Pour bénéficier de la prime d'objectifs Individuelle, il est nécessaire que l'agent ait été présent à son poste sur une durée fixée à 3 (trois) mois consécutifs durant l'année civile objet de l'évaluation.

Cette période est jugée comme nécessaire afin d'identifier la manière de servir et l'atteinte des objectifs par l'agent sur l'année concernée.

V.3.3.d - Périodicité et modalités de versement

La prime d'objectifs Individuelle fait l'objet d'un versement annuel, au mois de février.

En cas de départ en cours d'année, le versement peut intervenir sur une autre périodicité. Cette part fait l'objet d'une proratisation du montant de référence en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

V.3.4 - Prime d'objectifs Collective

La prime d'objectifs Collective fait l'objet d'un Accord d'intéressement spécifique, disjoint du présent Accord collectif.

V.3.5 - Prime de Sujétions

Les primes de sujétions sont versées pour la durée impactant l'agent concerné.

Leur montant est modulé selon la quotité travaillée.

V.3.5.a - Apprentissage

Une prime forfaitaire de 100 € bruts est versée mensuellement au tuteur identifié d'un apprenti, sous réserve des modalités de maintien détaillées ci-dessus.

V.3.5.b - Intérim

Une prime d'intérim peut être attribuée en cas de remplacement d'un agent ayant des responsabilités supérieures.

Par exemple, un agent occupant des fonctions de Groupe III et devant remplacer partiellement un de ses supérieurs en Groupe IV ou un agent de Groupe V devant remplacer partiellement un de ses supérieurs de Groupe VI.

Cette sujétion a pour but de valoriser l'agent qui est amené à assurer l'intérim d'un autre agent de son service, mais à différents niveaux de responsabilité, pendant des temps plus ou moins longs, en plus de leurs fonctions habituelles.

Les conditions d'attribution et les montants forfaitaires annuels (bruts) sont définis ci-dessous :

DURÉE =>	Inférieure à 3 mois	Entre 3 et 6 mois	Entre 6 et 9 mois	Entre 9 et 12 mois	Supérieure à 12 mois
Agent de Groupe VI remplace un agent de Groupe IV, V, VI	Pris en compte via la part bonus de la prime d'objectifs individuelle	1 000 €	1 500 €	2 000 €	2 500 €
Agent de Groupe I à V remplace un autre agent de Groupe supérieur V à VI	250 €	500 €	750 €	1 000 €	1 250 €
Agent de Groupe I à V remplace un autre agent de Groupe I à V	Prise en compte par le versement d'heures supplémentaires				

V.3.6 - Prime Véhicule

Les agents soumis à astreinte (exploitation, décision ou coordination) bénéficient d'une prime véhicule, quel que soit leur groupe d'appartenance. De fait, elle cesse d'être versée à l'agent dès lors que qu'il n'est plus inscrit au tableau des astreintes.

Son montant est fixé forfaitairement à 197 (cent quatre-vingt-dix-sept) € bruts par mois.

Son montant est modulé selon les dispositions détaillées pour la prime Fonction et la quotité travaillée.

V.3.7 - Prime Expertise

Une prime expertise peut être versée aux agents dont les fonctions évoluent de manière significative, et faisant l'objet d'une modification de la fiche de poste, sur la base d'un souhait partagé entre l'agent et sa hiérarchie de lui voir confier des missions supplémentaires substantielles en lien avec ses capacités et les besoins du poste à l'issue d'une discussion initiée à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Les missions concernées doivent relever d'un caractère permanent uniquement.

Sa validation est dépendante d'une commission annuelle réunie après la campagne d'entretiens annuels d'évaluation s'appuyant sur les argumentaires développés par les responsables hiérarchiques. Cette commission a vocation à assurer une transversalité dans l'attribution de la prime au niveau du Service des eaux.

Son montant est fixé au cas par cas par la commission annuelle les montants indiqués dans l'Annexe n°05 constituant des maxi. Ces plafonds sont déterminés par Groupe et Sous-groupe tel que détaillé en Annexe n°05.

Cette prime est versée mensuellement.

Son montant est modulé selon les dispositions détaillées pour la prime Fonction et la quotité travaillée.

V.3.8 - Prime Famille

Disposition transitoire – Agents publics de Grand Lac en position de détachement et agents contractuels de droit privés déjà en poste au Service des eaux

Pour les agents publics de Grand Lac qui auront signé leur « contrat de détachement » ainsi que pour les agents contractuels de droit privé d'ores et déjà affectés aux Régies, une prime équivalente au Supplément Familial de Traitement sera versée mensuellement sur la base du nombre d'enfants déclaré au 01/01/2026 et jusqu'à l'extinction des droits au terme de l'éligibilité de l'agent au regard des dispositions légales s'appliquant aux agents publics.

Exemple pour un agent bénéficiant du dispositif :

- Au 01/01/2026 : 2 enfants éligibles au SFT => poursuite du versement pour les 2 enfants jusqu'à extinction des droits,
- Au 01/03/2027 : reste 1 enfant éligible => poursuite du versement uniquement pour cet enfant jusqu'à extinction des droits
- Au 01/06/2028 : naissance d'un enfant => pas de versement pour cet enfant

Tout agent recruté à partir du 01/01/2026 ne peut bénéficier de cette disposition transitoire.

V.3.9 - Prime de maniement de fonds

Les agents régisseurs de recettes et/ou de dépenses bénéficient d'une prime de maniement de fonds dans l'objectif d'indemniser leur engagement de responsabilité pécuniaire et personnelle lorsqu'ils manient des deniers publics.

Les agents bénéficiaires sont ceux nommés régisseurs titulaires des régies du service des eaux. Les modalités de versement sont prévues par l'arrêté de création de la régie de recettes et d'avances.

Le montant est fixé en Annexe n°06 du présent accord.

La prime est versée chaque année, en une fois, et ne fait l'objet d'une modulation, au *pro rata temporis*, que lorsque l'absence continue dépasse 6 mois (sans conséquence pour la première période d'absence de 6 mois).

V.3.10 - Prime de Rattrapage

Disposition transitoire – Agents publics de **Grand Lac** en position de détachement déjà en poste au Service des eaux

Les agents publics de **Grand Lac** qui auront signé leur « contrat de détachement » déjà affectés aux Régies bénéficieront d'une prime visant à compenser l'indemnité d'astreinte ainsi que la Prime véhicule versée aux agents relevant du droit privé depuis juillet 2024.

Ils percevront ainsi, en une seule fois, une prime équivalente à ce qu'ils auraient perçus s'ils avaient été éligibles à celle-ci au même titre que les agents relevant du droit privé, les bases s'établissant ainsi :

- Indemnité d'astreinte de semaine complète 190 € brut / semaine (au *pro rata temporis* pour les semaines non complètes) pour les semaines d'astreintes réalisées entre le 01/07/2024 et le 31/12/2025
- Prime véhicule 197 €/mois (au *pro rata temporis* pour les mois qui ne seraient pas complets) pour les mois où l'agent était éligible aux astreintes entre le 01/07/2024 et le 31/12/2025. Pour cette dernière le montant est modulé selon les dispositions détaillées pour la prime Fonction et de la quotité travaillée.

V.4 - Salaire de référence

Le salaire de référence est constitué du salaire de base et des primes constituant la rémunération annuelle brute attribués au titre des 12 mois précédant l'événement.

La rémunération « mensuelle » de référence est égale à 1/12 de cette référence annuelle brute.

V.5 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle habituelle par semaine en fonction du cycle de travail, ouvrent droit aux majorations dans les conditions fixées dans la partie VI.2 du présent accord.

V.6 - Astreintes

Les agents soumis à astreinte (exploitation, décision ou coordination) bénéficient d'une compensation prenant la forme d'une indemnité forfaitaire détaillée ci-dessous :

TYPE	MONTANTS FORFAITAIRE (exploitation, décision ou coordination)
Nuit	12,83 €
Samedi	44,64 €
Dimanche	55,55 €
Week-end	138,68 €
Jour férié	55,55 €
Semaine complète	190 €

Les heures d'intervention sont compensées dans les conditions fixées dans la partie VI.2 du présent accord, dans l'article consacré aux heures supplémentaires.

En cas de délai de prévenance court (inférieur à 15 jours calendaires), la prime d'astreinte est majorée de 50%.

V.7 - Frais professionnels

Le remboursement des frais professionnels est pris en charge lorsque l'engagement de frais a été validé en amont par le supérieur hiérarchique et après transmission des justificatifs par l'agent.

Des avances sur le paiement des frais, dans la limite de 90%, peuvent être accordées aux agents qui en font la demande (si l'engagement des frais est supérieur à 100€).

V.7.1 - Déplacements

Lorsque l'agent se déplace en dehors du périmètre de l'agglomération [Grand Lac](#) sur laquelle se situe son lieu principal de travail, il pourra prétendre aux remboursements suivants (sur présentation des justificatifs) :

- **Véhicule de service** : remboursement au réel des frais de stationnement, de péage ;
- **Véhicule personnel** : remboursement des indemnités kilométriques, et des frais de stationnement, de péage sur la base de l'indemnité kilométrique légale (plafonnée au barème fiscal) ;

Nota Bene : le salarié doit souscrire une police d'assurance garantissant sa responsabilité pour l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles

- **Covoiturage** : remboursement des indemnités kilométriques à l'agent titulaire de la carte grise sur la base de l'indemnité kilométrique légale (plafonnée au barème fiscal), remboursement des autres frais au réel (péage, stationnement...) à l'agent présentant le ticket original ;
- **Taxi / VTC** : à titre exceptionnel, après accord préalable du supérieur hiérarchique et si les conditions de circulation des transports en commun le justifient, au réel sur la base d'un justificatif de paiement ;
- **Transports collectifs** : sur la base du tarif en 2^{ème} classe pour les transports en train (sauf 1^{ère} classe plus économique) ; sur présentation des justificatifs (tickets de bus, métro, tramway...)
- **Hôtel** : remboursement des nuitées à l'hôtel en chambre avec petit déjeuner au réel, avec plafonnement calé sur le montant forfaitaire prévu pour les agents de droit public de [Grand Lac](#).

V.7.2 - Repas

Lorsque l'agent est en déplacements, pour formation / conférence / réunions professionnelles avec ordre de mission, en dehors de son lieu principal de travail et qu'il est contraint de prendre son repas hors de son domicile personnel ou de son lieu de travail, ce repas sera pris en charge sur la base du montant forfaitaire et des modalités définies pour les agents de droit public de [Grand Lac](#).

V.7.3 - Abonnement transport en commun

Les agents des régies sont éligibles à la prise en charge d'une part de leur abonnement transport en commun dans les conditions prévues pour les agents de droit public de [Grand Lac](#).

V.7.4 - Forfait mobilité durable

Les agents des régies sont éligibles au versement du forfait mobilité durable dans les conditions prévues pour les agents de droit public de [Grand Lac](#).

VI - DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

VI.1 - Dispositions générales

L'organisation du temps de travail s'appuie sur les dispositions décrites dans le **Règlement intérieur** de [Grand Lac](#) en vigueur, approuvé par délibération du Conseil communautaire après avis du Comité Social Territorial.

Il est complété par des mesures spécifiques aux agents relevant du présent accord et qui sont décrites dans les articles suivants.

VI.2 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire effectuées au-delà de 35h par semaine (sur une période de référence annuelle), ouvrent droit aux majorations dans les conditions fixées ci-dessous.

VI.2.1 - Décompte

Bien que le temps de travail soit décompté sur l'année, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence sont comptabilisés à la fin de chaque semaine ou sur une période plus longue en cas de régime supplétif ou d'annualisation.

Pour les salariés à temps plein, les heures ainsi réalisées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence (35h, 36h, 37h30) ouvrent alors droit à une contrepartie en repos ou paiement.

A l'issue de la période de référence, toute heure réalisée au-delà de 1 607 heures et qui n'aurait pas fait l'objet d'une contrepartie en repos ou paiement au cours de l'année, sera payée avec les majorations correspondantes.

Les heures en dépassement s'apprécient dans le cadre de la semaine civile ou du cycle de travail du salarié ou sur une période plus longue en cas de régime supplétif ou d'annualisation.

La réalisation d'heures supplémentaires ne peut se faire qu'à la demande expresse et préalable du supérieur hiérarchique. En conséquence, aucun salarié ne peut, de sa propre initiative, décider de réaliser des heures supplémentaires et en demander ensuite la contrepartie (paiement ou repos) à la collectivité.

VI.2.2 - Contingent d'heures supplémentaires

Le volume d'heures supplémentaires est limité à 300 h par agent et par an.

VI.2.3 - Principes de récupération ou de paiement

Pour les agents dépendant des Groupes I à V :

- les heures supplémentaires hors astreinte doivent être prioritairement récupérées. Néanmoins, en cas de tension sur les effectifs et l'activité du service, ces heures peuvent être payées, sur accord du supérieur hiérarchique,
- les heures supplémentaires correspondants à des interventions pendant une astreinte sont indemnisées.

Pour les agents de catégorie VI :

- les heures supplémentaires hors astreintes ne peuvent être que récupérées,
- les heures supplémentaires en astreinte sont indemnisées.

Toute heure réalisée au-delà de l'horaire de référence fait l'objet d'une contrepartie, majorée selon les principes suivants :

TYPES	GROUPES I à V	GROUPE VI
Semaine	Indemnité majorée OU repos majorée	Repos majoré
Samedi	Indemnité majorée OU repos majorée	Repos majoré
Nuit	Indemnité majorée OU repos majorée	Repos majoré
Dimanche / Jour férié (hors 1^{er} mai)	Indemnité majorée OU repos majoré	Repos majoré
1^{er} mai	Indemnité majorée ET repos majoré 100%	Repos majoré 100%

VI.2.4 - Modalités d'indemnisation

Dans le cadre de l'indemnisation, la majoration des heures supplémentaires est établie dans les conditions détaillées ci-dessous, sur la base du salaire de référence :

TYPES	MAJORATIONS
Semaine	+ 25% les 14 premières heures + 27 % les suivantes
Samedi	+ 25% les 14 premières heures + 27 % les suivantes
Nuit	(+ 25% les 14 premières heures) x 2 (+ 27 % les suivantes) x 2
Dimanche / Jour férié	(+ 25% les 14 premières heures) x 2/3 (+ 27 % les suivantes) x 2/3

Les majorations ne se cumulent pas, et en cas de conflit de situations la majoration la plus favorable à l'agent est appliquée.

VI.2.5 - Modalités de compensation

Dans le cadre de la récupération, la majoration des heures supplémentaires (HS) est établie dans les conditions détaillées ci-dessous :

TYPES	MAJORATIONS	EXEMPLES pour 1h HS
Semaine	+ 25%	1h15
Samedi	+ 25%	1h15
Nuit	+ 25% x 2	2h00
Dimanche / Jour férié	+ 25% x 2/3	1h40

Les majorations ne se cumulent pas, et en cas de conflit de situations la majoration la plus favorable à l'agent est appliquée.

VI.3 - Régime supplétif d'aménagement du temps de travail

Le régime supplétif d'aménagement du temps de travail décrit ci-dessous permet l'organisation de l'activité sur une période de deux semaines consécutives.

Les modalités pourront être précisées dans un document annexe à cet Accord.

Concernant les agents à temps partiel : seuls les agents bénéficiant d'un temps partiel égal ou supérieur à 80% peuvent bénéficier du scénario Aménagement du Temps de Travail (ATT) avec une demi-journée ATT par semaine.

La prise de l'ATT peut-être revue par le chef de service en cas de nécessité de service. En revanche, l'agent ne peut demander qu'une fois par an à modifier les modalités de prise.

Cet aménagement du temps de travail sous régime supplétif fait l'objet d'une clause spécifique du contrat de travail.

Concernant le décompte d'heures supplémentaires, un double décompte est systématiquement effectué :

- Chaque semaine, toute heure accomplie au-delà de 39 h est considérée comme une heure supplémentaire et payée avec le salaire du mois considéré,
- En fin de période, les heures excédant la moyenne de 35 h hebdomadaires sur la période sont considérées comme des heures supplémentaires, après déduction, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées dans le cadre de la semaine.

VI.4 - Astreintes

La mise en œuvre des astreintes est précisée par un règlement spécifique, approuvé par le Conseil communautaire de [Grand Lac](#) le 17 octobre 2023.

Seuls les agents avec une quotité de travail d'au moins 80% sont éligibles au système d'astreinte.

Les conditions d'indemnisation et de rémunération liées aux astreintes sont détaillées dans la partie du présent Accord consacré à la rémunération.

VI.5 - Travail décalé programmé

Certaines missions peuvent conduire au décalage des horaires habituels de travail.

Un délai de prévenance de 2 semaines devra être respecté.

De plus, lorsque ce décalage entraîne une activité durant la période de nuit (de 21h à 6h) l'agent concerné perçoit une indemnisation correspondant à une majoration de 25% des heures travaillées durant cette période.

Le travail décalé programmé fait l'objet d'une clause spécifique du contrat de travail pour les agents concernés.

VI.6 - Temps partiel

Les agents relevant du présent accord sont soumis aux modalités relatives à l'organisation du travail à temps partiel selon les conditions détaillées dans le Règlement intérieur de [Grand Lac](#) à l'exception des modalités de rémunération :

- À 90%, l'agent perçoit 90% de sa rémunération,
- À 80%, l'agent perçoit 80% de sa rémunération.

Ces modalités s'appliquent aux contractuels de droit privé comme aux fonctionnaires détachés.

VI.7 - Modalités du travail à distance

Le télétravail est mis en place dans les conditions définies pour les agents publics de [Grand Lac](#).

VI.8 - Compte Épargne Temps

Les agents relevant du présent accord sont soumis aux modalités relatives à l'organisation du compte épargne temps selon les conditions détaillées dans le Règlement intérieur de [Grand Lac](#).

VII - CONGES ET ABSENCES

VII.1 - Dispositions générales

Les modalités d'octroi des congés et des absences relèvent des dispositions décrites dans le Règlement intérieur de [Grand Lac](#) en vigueur, approuvé par délibération du Conseil communautaire après avis du Comité Social Territorial.

Il est complété par des mesures spécifiques aux agents relevant du présent accord et qui sont décrites dans les articles suivants.

VII.2 - Congés sabbatiques

Les agents peuvent bénéficier de congés sans solde dans les conditions prévues par le Code du travail (Articles L 3142-28 à L 3142-35).

VII.3 - Absences

VII.3.1 - Obligations de l'agent

Tout salarié absent pour cause de maladie ou pour cause d'accident doit en aviser la Direction des ressources humaines de [Grand Lac](#) dans les meilleurs délais et, sauf cas de force majeure, doit régulariser cette absence par l'envoi d'un certificat médical justificatif dans les délais légaux en vigueur.

De plus, l'agent relevant du présent Accord (contractuel de droit privé comme fonctionnaire en détachement) a pour obligation de transmettre dans les délais légaux le feuillet destiné à la Sécurité Sociale.

VII.3.2 - Droits et règles d'indemnisation dans le cadre d'un arrêt de travail

Les règles d'indemnisation relatives à un arrêt de travail sont détaillées dans la partie du présent Accord consacrée aux avantages sociaux.

VIII - AVANTAGES SOCIAUX

VIII.1 - Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle

VIII.1.1 - Carence

En cas d'absence pour maladie, le salarié ne supporte qu'un seul jour de carence (pour les indemnités journalières et les indemnités complémentaires), sauf pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles pour lesquels aucune condition d'ancienneté ni délai de carence ne sont requis.

VIII.1.2 - Indemnités complémentaires

Le versement des indemnités complémentaires est assujéti à une ancienneté contractuelle minimale de 1 an au sein des Régies « Eau potable » et « Assainissement » de [Grand Lac](#), et au respect du délai de carence défini ci-dessus.

L'ancienneté est appréciée au premier jour de l'arrêt de travail.

Toute acquisition de l'ancienneté requise en cours d'arrêt ne donnera pas lieu à modification de l'indemnisation au titre du maintien de salaire. A ce titre, l'ancienneté sera à nouveau prise en compte au prochain arrêt de travail initial du salarié afin d'apprécier les droits à maintien du salarié.

Quel que soit le groupe de classification auquel est rattaché le salarié (y compris l'agent fonctionnaire en détachement), l'indemnisation est la suivante, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'intervention éventuelle de l'organisme de prévoyance :

A partir de 1 an d'ancienneté, les indemnisations seront les suivantes :

- 100 % du salaire net de base pendant le 1^{er} mois d'indisponibilité,
- 90 % du salaire net de base pendant le 2^{ème} mois d'indisponibilité,
- 80 % du salaire net de base pendant le 3^{ème} mois d'indisponibilité.

A partir de 3 ans d'ancienneté, les indemnisations seront les suivantes :

- 100 % du salaire net de base pendant les 2 premiers mois d'indisponibilité,
- 90 % du salaire net de base pendant les 2 mois suivants.

À partir de 5 ans d'ancienneté, les indemnisations seront les suivantes :

- 100 % du salaire net de base pendant les 3 premiers mois,
- 90 % du salaire net de base pendant les 3 mois suivants.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles pour lesquels aucune condition d'ancienneté ni délai de carence ne sont requis.

Si l'intéressé est absent à plusieurs reprises au cours d'une période de 12 mois glissants pour cause de maladie ou accident, la durée totale d'indemnisation ne peut excéder la durée évoquée ci-dessus.

Disposition transitoire – Agents publics de **Grand Lac en position de détachement et contractuels de droit privé présents avant l’adoption de l’accord**

Pour les agents publics de **Grand Lac** d’ores et déjà affectés aux Régies et qui auront opté pour le détachement auprès de la Régie, **Grand Lac** prendra en charge, pour une période transitoire permettant aux agents de créditer leurs droits auprès des organismes sociaux, l’éventuel différentiel permettant d’atteindre les niveaux d’indemnités détaillés ci-dessus.

Pour les contractuels de droit privé de **Grand Lac** d’ores et déjà affectés aux Régies et qui auront signé un avenant contractuel, **Grand Lac** prendra en charge, pour une période transitoire permettant aux agents de créditer leurs droits auprès des organismes sociaux, l’éventuel différentiel permettant d’atteindre les niveaux d’indemnités détaillés ci-dessus.

VIII.2 - Complémentaire santé

Le processus d’adhésion à un régime de protection de santé est en cours.

Une fois connues, les modalités feront l’objet d’une délibération et d’une décision unilatérale de l’employeur.

VIII.3 - Prévoyance

Grand Lac a mis en place un régime de prévoyance spécifique aux agents relevant du présent Accord. Ils bénéficieront des règles d’indemnisations du dispositif en vigueur au moment du fait générateur.

Grand Lac prend en charge 100 % de la cotisation du salarié jusqu’à 1,5% de taux de participation pour la prévoyance maintien de salaire.

Les documents relatifs au régime de prévoyance en vigueur sont consultables auprès de la Direction des ressources humaines de **Grand Lac** (contrat de prévoyance, résumé des garanties).

Les documents d’information sur la prévoyance sont remis à tous les nouveaux arrivants.

VIII.4 - Médecine de prévention

Grand Lac adhère au Service de médecine préventive du Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Savoie, au bénéfice des agents relevant du présent Accord.

VIII.5 - Autres avantages

VIII.5.1 - Titres restaurants

Les titres restaurants sont mis en place dans les conditions prévues pour les agents de droit public de [Grand Lac](#), pour les contrats d'une durée supérieure à 3 mois.

VIII.5.2 - Œuvres sociales

Les agents relevant du présent accord peuvent adhérer à titre individuel à l'Amicale de [Grand Lac](#) (dénommée *AMILAC*) dès lors qu'ils justifient d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat de détachement.

L'agent et ses ayants droits bénéficient directement des prestations délivrées par le Comité national de l'action sociale (CNAS) dont l'adhésion est prise en charge par [Grand Lac](#).

IX - DISPOSITION FINALES

IX.1 - Dispositions générales du dialogue social

Grand Lac s'engage à organiser, en lien avec le Comité social territorial, un bilan de l'application du présent Accord dans un délai de 1 an après sa mise en œuvre.

IX.2 - Information du personnel

Le présent Accord sera communiqué à tout agent du Service des eaux de Grand Lac concerné, par tout moyen adapté.

Une copie sera communiquée à tout nouvel arrivant.

Le présent Accord collectif est affiché aux emplacements prévus à cet effet.

IX.3 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 01/01/2026, suite à son approbation par le Conseil communautaire du 23 septembre 2025 après avis du Comité social territorial du 09 septembre 2025.

Il se substitue à l'ensemble des mesures, décisions d'employeur, usages et accords collectifs, éléments contractuels ayant le même objet, même moins favorables pour le salarié.

L'ensemble des agents se verra automatiquement appliquer les nouvelles dispositions prévues par cet accord à cette date.

IX.4 - Suivi et révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

De plus les parties conviennent, en cas de modification des textes légaux, réglementaires ou conventionnels applicables au présent accord, de se réunir pour déterminer et négocier les adaptations nécessaires ou utiles.

Enfin il est convenu entre les parties qu'un bilan partagé de l'application du présent Accord sera réalisé au terme de chaque année civile en lien avec le Comité Social Territorial, qui pourra déboucher, après négociation, sur une adaptation des dispositifs le cas échéant.

IX.5 - Dénonciation

En cas de dénonciation, une information-consultation sera réalisée dans le cadre du dialogue social.

La dénonciation ne pourra aboutir qu'après délibération de l'autorité compétence.

IX.6 - Notification

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail par Monsieur Renaud BERETTI, Président.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de dépôt et de publicité.

ANNEXE N°01 – GRILLE DE CLASSIFICATION DES POSTES

GROUPES	STATUT	GROUPES REPÈRES	SOUS-GROUPES REPÈRES		TYPES DE POSTES (non exhaustif, à titre d'illustration)
I	Employé	Agents d'exécution			Saisonniers
II	Employé	Agents qualifiés	A		Agents de facturation, Releveur compteur, Assistante de service, Laborantin, Magasinier
	Employé		B	Avec technicité élevée ou en charge du traitement de situations en direct avec l'utilisateur	Agents clientèles, Cartographe
III	Employé	Employés très qualifiés	A		Agent préco contrôle branchement, Assistante pilotage administratif et financier
	Employé		B	Avec forte technicité	Agents d'exploitation assainissement, Fontainier
IV.1	Technicien	Techniciens intégrés à un collectif			
IV.2	Technicien	Techniciens autonomes			techniciens travaux, technicien réseaux, électromécanicien
V	Technicien	Techniciens supérieurs – Responsables d'équipes	A		Adjointe administrative au responsable travaux VRD, Technicien ouvrage et DECI
	Technicien		B	En charge du suivi et du pilotage de travaux	Technicien travaux VRD
	Technicien		C	En position d'encadrement d'équipes constituées	Chef équipe fontainier, Responsable technique relation usagers, Chef d'équipe exploitation assainissement, Responsable administratif relation usager
	Technicien		D	En responsabilité financière engagée à titre personnel	Responsable facturation / régisseur
VI.1	Cadre	Chargés de projets – Responsables de secteurs	A		Développeur, Gestionnaire de données, Responsable étude patrimoine et EP, Responsable réseaux
	Cadre		B	Suivi de projets complexes	Responsable préco contrôle, Responsable MAQ, Responsable secteurs eau potable
VI.2	Cadre	Responsable d'exploitation	A		Responsable exploitation UDEP, Responsable maintenance AEP
	Cadre		B	Encadrement d'équipe de plus de xx agents	Responsable exploitation régie eau potable, responsable STEP
VI.3	Cadre	Chefs de service			

ANNEXE N°02 – CRITERES DE CLASSIFICATION DES POSTES

GROUPES	GROUPES REPÈRES					SOUS-GROUPES REPÈRES		TYPES DE POSTES (non exhaustif, donné à titre d'illustration)
	LIBELLÉ	CRITÈRE Technicité / Expertise	CRITÈRE Autonomie / Initiative	CRITÈRE Relationnel / Décisionnel	CRITÈRE Responsabilité	LIBELLÉ	CRITÈRES	
I	Agents d'exécution	Emplois correspondant à des activités simples et répétitives. Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire professionnel particulier.	Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision.	Les relations de travail sont essentiellement circonscrites au service d'appartenance. Le travail est contrôlé à chaque tâche.	L'agent est généralement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus. Les postes concernés sont peu exposés en termes de risques et peu soumis aux variabilités horaires.			
II	Agents qualifiés	Emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel	Des consignes précises et détaillées imposent le strict suivi de processus établis. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.	Les thématiques traitées sont très peu variées.	Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats.	A		Agents de facturation, Releveur compteur, Assistante de service, Laborantin, Magasinier
						B	Avec technicité élevée ou en charge du traitement de situations en direct avec l'utilisateur	Agents clientèles, Cartographe
III	Employés très qualifiés	Emplois correspondant à la réalisation de travaux qualifiés, nécessitant une maîtrise du métier et comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.	Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit la plupart du temps en autonomie.	Le poste impose un comportement qui traduise une bonne image de la régie lors de contacts avec les usagers.	Les agents sont responsables des résultats de leur activité, sous réserve du contrôle de leur supérieur hiérarchique.	A		Agent préco contrôle branchement, Assistante pilotage administratif et financier
						B	Avec forte technicité	Agents d'exploitation assainissement, Fontainier
IV.1	Techniciens intégrés à un collectif	Emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions. L'agent possède les connaissances nécessaires à la réalisation de ses activités principales acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience professionnelle, alliant théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession.	Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative à l'agent.	Le poste impose un comportement qui traduise une bonne image de la régie lors de contacts avec les usagers ou les partenaires extérieurs à la collectivité.	L'agent est responsable de ses résultats, sous le contrôle de sa hiérarchie.			
IV.2	Techniciens autonomes	Idem Techniciens intégrés à un collectif (IV.1) avec la réalisation de travaux ou de missions plus complexes et de natures diversifiées.	Implique une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques que leur spécialité et laisse une large part d'initiative.	Lorsqu'ils sont encadrants de proximité ils ont en charge le suivi des plannings des agents encadrés.	L'agent peut se trouver en responsabilité d'équipes techniques ou administratives d'Employés et ouvriers d'exécution à Employés et ouvriers très qualifiés.			
V	Techniciens supérieurs - Responsables d'équipes	Chargé de coordonner régulièrement des activités différentes et complémentaires dans le cadre de la délégation qu'il a reçue ou à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens humains et techniques, les objectifs et les règles de gestion qui y sont attachées. Les connaissances nécessaires sont multiples	Interprète des données reçues dans des domaines qui peuvent être variés et prend les décisions rapides sur la conduite à tenir selon des méthodologies convenues.	Le poste nécessite la mise en œuvre et l'entretien de relations de travail croisant plusieurs enjeux (technique, financier, juridique notamment)	Les responsabilités vis à vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.	A		Adjointe administrative au responsable travaux VRD, Technicien ouvrage et DECI
						B	En charge du suivi et du pilotage de travaux	Technicien travaux VRD
						C	En position d'encadrement d'équipes constituées	Chef équipe fontainier, Responsable technique relation usagers, Chef d'équipe exploitation assainissement, Responsable administratif relation usagers
						D	En responsabilité financière engagée à titre personnel	Responsable facturation / régisseur
VI.1	Chargés de projets - Responsables de secteurs	Ce sous-groupe concerne l'ensemble des personnels cadres non cités dans les deux autres catégories et qui répondent aux critères établis par le présent descriptif.	En autonomie pour l'organisation du travail et pour l'exercice des responsabilités confiées, il est responsable de son activité et de ses résultats, sous le contrôle d'un supérieur	Ils occupent des fonctions dont la nature les conduit à globalement suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ou la durée légale de	Ils occupent des fonctions correspondant à l'un ou l'autre ou à plusieurs des éléments suivants : - responsabilité d'une équipe d'agents aux positionnements hiérarchiques pouvant être La nature des missions peut être aléatoire et difficilement fixée à l'avance.	A		Développeur, Gestionnaire de données, Responsable étude patrimoine et EP, Responsable réseaux
						B	Suivi de projets complexes	Responsable préco contrôle, Responsable MAQ, Responsable secteurs eau potable
VI.2	Responsable d'exploitation	En grande autonomie pour l'organisation du travail et pour l'exercice des responsabilités confiées, il est entièrement responsable de son activité et de ses résultats.	En grande autonomie pour l'organisation du travail et pour l'exercice des responsabilités confiées, il est entièrement responsable de son activité et de ses résultats.	Le poste implique une délégation de signature (courrier ou décision budgétaires) occasionnelle	Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence. La nature des missions peut être aléatoire et difficilement fixée à l'avance.	A		Responsable exploitation UDEP, Responsable maintenance AEP
		En grande autonomie pour l'organisation du travail et pour l'exercice des responsabilités confiées, il est entièrement responsable de son activité et de ses résultats.	En grande autonomie pour l'organisation du travail et pour l'exercice des responsabilités confiées, il est entièrement responsable de son activité et de ses résultats.	Le poste implique une délégation de signature (courrier ou décision budgétaires) occasionnelle	Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.	B	Encadrement d'équipes de plus de XX agents	Responsable exploitation régie eau potable, responsable STEP
VI.3	Chefs de services	Idem Responsables d'exploitation (VI.2) et cumulant les critères de chaque indicateur repère. L'exercice des missions implique un niveau de connaissance approfondi dans divers domaines.	Œuvrant en grande autonomie ils organisent leur travail en indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps.	En termes décisionnels ils cumulent - un pouvoir de décision largement autonome, - une capacité à travailler en lien avec divers acteurs en interne et/ou en externe à la collectivité et à la représenter, - la participation et la définition à la stratégie de conduite du service, - une délégation de signature (courriers ou décisions budgétaires) utilisée au quotidien.	Ils encadrent des collectifs de travail aux contenus et aux compositions variables.			

ANNEXE n°03 – GRILLE DES REMUNERATIONS ANNUELLES

GROUPES	SOUS- GROUPES	CLASSE DE REMUNERATION		NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5	NIVEAU 6	NIVEAU 7	NIVEAU 8	NIVEAU 9	NIVEAU 10	NIVEAU 11	NIVEAU 12	NIVEAU 13	NIVEAU 14	NIVEAU 15	NIVEAU 16	NIVEAU 17	NIVEAU 18	NIVEAU 19
I		1	TOTAL ANNUEL 12 mois	25 221 €	25 498 €	25 776 €	26 053 €	26 331 €	26 608 €	26 885 €	27 163 €	27 440 €	27 718 €	27 995 €	28 273 €	28 550 €	28 827 €	29 105 €	29 382 €	29 660 €	29 937 €	30 215 €
			Dont socle	21 621 €	21 898 €	22 176 €	22 453 €	22 731 €	23 008 €	23 285 €	23 563 €	23 840 €	24 118 €	24 395 €	24 673 €	24 950 €	25 227 €	25 505 €	25 782 €	26 060 €	26 337 €	26 615 €
			Dont fonction	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €
II	A	2	TOTAL ANNUEL 12 mois	25 461 €	25 741 €	26 021 €	26 301 €	26 581 €	26 861 €	27 141 €	27 421 €	27 701 €	27 981 €	28 262 €	28 542 €	28 822 €	29 102 €	29 382 €	29 662 €	29 942 €	30 222 €	30 502 €
			Dont socle	21 621 €	21 901 €	22 181 €	22 461 €	22 741 €	23 021 €	23 301 €	23 581 €	23 861 €	24 141 €	24 422 €	24 702 €	24 982 €	25 262 €	25 542 €	25 822 €	26 102 €	26 382 €	26 662 €
			Dont fonction	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €
	B	3	TOTAL ANNUEL 12 mois	26 049 €	26 335 €	26 622 €	26 908 €	27 195 €	27 482 €	27 768 €	28 055 €	28 341 €	28 628 €	28 914 €	29 201 €	29 487 €	29 774 €	30 060 €	30 347 €	30 633 €	30 920 €	31 207 €
			Dont socle	21 621 €	21 907 €	22 194 €	22 480 €	22 767 €	23 054 €	23 340 €	23 627 €	23 913 €	24 200 €	24 486 €	24 773 €	25 059 €	25 346 €	25 632 €	25 919 €	26 205 €	26 492 €	26 779 €
			Dont fonction	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €
III	A	4	TOTAL ANNUEL 12 mois	25 701 €	25 984 €	26 266 €	26 549 €	26 832 €	27 114 €	27 397 €	27 680 €	27 963 €	28 245 €	28 528 €	28 811 €	29 093 €	29 376 €	29 659 €	29 941 €	30 224 €	30 507 €	30 790 €
			Dont socle	21 621 €	21 904 €	22 186 €	22 469 €	22 752 €	23 034 €	23 317 €	23 600 €	23 883 €	24 165 €	24 448 €	24 731 €	25 013 €	25 296 €	25 579 €	25 861 €	26 144 €	26 427 €	26 710 €
			Dont fonction	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €
	B	5	TOTAL ANNUEL 12 mois	26 421 €	26 711 €	27 002 €	27 293 €	27 583 €	27 874 €	28 165 €	28 455 €	28 746 €	29 037 €	29 327 €	29 618 €	29 908 €	30 199 €	30 490 €	30 780 €	31 071 €	31 362 €	31 652 €
			Dont socle	21 621 €	21 911 €	22 202 €	22 493 €	22 783 €	23 074 €	23 365 €	23 655 €	23 946 €	24 237 €	24 527 €	24 818 €	25 108 €	25 399 €	25 690 €	25 980 €	26 271 €	26 562 €	26 852 €
			Dont fonction	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €
IV.1		6	TOTAL ANNUEL 12 mois	26 594 €	26 967 €	27 339 €	27 711 €	28 084 €	28 456 €	28 828 €	29 201 €	29 573 €	29 945 €	30 318 €	30 690 €	31 062 €	31 435 €	31 807 €	32 179 €	32 552 €	32 924 €	33 296 €
			Dont socle	22 034 €	22 407 €	22 779 €	23 151 €	23 524 €	23 896 €	24 268 €	24 641 €	25 013 €	25 385 €	25 758 €	26 130 €	26 502 €	26 875 €	27 247 €	27 619 €	27 992 €	28 364 €	28 736 €
			Dont fonction	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €
IV.2		7	TOTAL ANNUEL 12 mois	27 074 €	27 453 €	27 832 €	28 211 €	28 591 €	28 970 €	29 349 €	29 728 €	30 107 €	30 486 €	30 865 €	31 244 €	31 623 €	32 002 €	32 381 €	32 760 €	33 139 €	33 518 €	33 897 €
			Dont socle	22 034 €	22 413 €	22 792 €	23 171 €	23 551 €	23 930 €	24 309 €	24 688 €	25 067 €	25 446 €	25 825 €	26 204 €	26 583 €	26 962 €	27 341 €	27 720 €	28 099 €	28 478 €	28 857 €
			Dont fonction	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €
V	A	8	TOTAL ANNUEL 12 mois	27 554 €	27 940 €	28 326 €	28 712 €	29 097 €	29 483 €	29 869 €	30 255 €	30 640 €	31 026 €	31 412 €	31 798 €	32 183 €	32 569 €	32 955 €	33 341 €	33 727 €	34 112 €	34 498 €
			Dont socle	22 034 €	22 420 €	22 806 €	23 192 €	23 577 €	23 963 €	24 349 €	24 735 €	25 120 €	25 506 €	25 892 €	26 278 €	26 663 €	27 049 €	27 435 €	27 821 €	28 207 €	28 592 €	28 978 €
			Dont fonction	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €
	B	9	TOTAL ANNUEL 12 mois	28 142 €	28 536 €	28 930 €	29 324 €	29 718 €	30 112 €	30 506 €	30 900 €	31 294 €	31 688 €	32 082 €	32 476 €	32 870 €	33 264 €	33 658 €	34 052 €	34 446 €	34 840 €	35 234 €
			Dont socle	22 034 €	22 428 €	22 822 €	23 216 €	23 610 €	24 004 €	24 398 €	24 792 €	25 186 €	25 580 €	25 974 €	26 368 €	26 762 €	27 156 €	27 550 €	27 944 €	28 338 €	28 732 €	29 126 €
			Dont fonction	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €
	C	10	TOTAL ANNUEL 12 mois	28 442 €	28 841 €	29 239 €	29 637 €	30 035 €	30 433 €	30 832 €	31 230 €	31 628 €	32 026 €	32 424 €	32 822 €	33 221 €	33 619 €	34 017 €	34 415 €	34 813 €	35 212 €	35 610 €
			Dont socle	22 034 €	22 433 €	22 831 €	23 229 €	23 627 €	24 025 €	24 424 €	24 822 €	25 220 €	25 618 €	26 016 €	26 414 €	26 813 €	27 211 €	27 609 €	28 007 €	28 405 €	28 804 €	29 202 €
			Dont fonction	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €
	D	11	TOTAL ANNUEL 12 mois	28 730 €	29 133 €	29 535 €	29 937 €	30 339 €	30 741 €	31 144 €	31 546 €	31 948 €	32 350 €	32 753 €	33 155 €	33 557 €	33 959 €	34 362 €	34 764 €	35 166 €	35 568 €	35 970 €
			Dont socle	22 034 €	22 437 €	22 839 €	23 241 €	23 643 €	24 045 €	24 448 €	24 850 €	25 252 €	25 654 €	26 057 €	26 459 €	26 861 €	27 263 €	27 666 €	28 068 €	28 470 €	28 872 €	29 274 €
			Dont fonction	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €
VI,1	A	12	TOTAL ANNUEL 12 mois	33 614 €	34 421 €	35 227 €	36 034 €	36 841 €	37 648 €	38 454 €	39 261 €	40 068 €	40 875 €	41 681 €	42 488 €	43 295 €	44 102 €	44 908 €	45 715 €	46 522 €	47 328 €	48 135 €
			Dont socle	27 134 €	27 941 €	28 747 €	29 554 €	30 361 €	31 168 €	31 974 €	32 781 €	33 588 €	34 395 €	35 201 €	36 008 €	36 815 €	37 622 €	38 428 €	39 235 €	40 042 €	40 848 €	41 655 €
			Dont fonction	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €</													

GROUPES	SOUS- GROUPES	CLASSE DE REMUNERATION		NIVEAU 19	NIVEAU 20	NIVEAU 21	NIVEAU 22	NIVEAU 23	NIVEAU 24	NIVEAU 25	NIVEAU 26	NIVEAU 27	NIVEAU 28	NIVEAU 29	NIVEAU 30	NIVEAU 31	NIVEAU 32	NIVEAU 33	NIVEAU 34	NIVEAU 35	NIVEAU 36	NIVEAU 37	NIVEAU 38
I		1	TOTAL ANNUEL 12 mois	30 215 €	30 492 €	30 769 €	31 047 €	31 324 €	31 602 €	31 879 €	32 157 €	32 434 €	32 711 €	32 989 €	33 266 €	33 544 €	33 821 €	34 099 €	34 376 €	34 653 €	34 931 €	35 208 €	35 486 €
			Dont socle	26 615 €	26 892 €	27 169 €	27 447 €	27 724 €	28 002 €	28 279 €	28 557 €	28 834 €	29 111 €	29 389 €	29 666 €	29 944 €	30 221 €	30 499 €	30 776 €	31 053 €	31 331 €	31 608 €	31 886 €
			Dont fonction	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €
II	A	2	TOTAL ANNUEL 12 mois	30 502 €	30 782 €	31 062 €	31 342 €	31 622 €	31 902 €	32 183 €	32 463 €	32 743 €	33 023 €	33 303 €	33 583 €	33 863 €	34 143 €	34 423 €	34 703 €	34 983 €	35 263 €	35 543 €	35 823 €
			Dont socle	26 662 €	26 942 €	27 222 €	27 502 €	27 782 €	28 062 €	28 343 €	28 623 €	28 903 €	29 183 €	29 463 €	29 743 €	30 023 €	30 303 €	30 583 €	30 863 €	31 143 €	31 423 €	31 703 €	31 983 €
			Dont fonction	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €	3 840 €
	B	3	TOTAL ANNUEL 12 mois	31 207 €	31 493 €	31 780 €	32 066 €	32 353 €	32 639 €	32 926 €	33 212 €	33 499 €	33 785 €	34 072 €	34 358 €	34 645 €	34 932 €	35 218 €	35 505 €	35 791 €	36 078 €	36 364 €	36 651 €
			Dont socle	26 779 €	27 065 €	27 352 €	27 638 €	27 925 €	28 211 €	28 498 €	28 784 €	29 071 €	29 357 €	29 644 €	29 930 €	30 217 €	30 504 €	30 790 €	31 077 €	31 363 €	31 650 €	31 936 €	32 223 €
			Dont fonction	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €	4 428 €
III	A	4	TOTAL ANNUEL 12 mois	30 790 €	31 072 €	31 355 €	31 638 €	31 920 €	32 203 €	32 486 €	32 769 €	33 051 €	33 334 €	33 617 €	33 899 €	34 182 €	34 465 €	34 748 €	35 030 €	35 313 €	35 596 €	35 878 €	36 161 €
			Dont socle	26 710 €	26 992 €	27 275 €	27 558 €	27 840 €	28 123 €	28 406 €	28 689 €	28 971 €	29 254 €	29 537 €	29 819 €	30 102 €	30 385 €	30 668 €	30 950 €	31 233 €	31 516 €	31 798 €	32 081 €
			Dont fonction	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €	4 080 €
	B	5	TOTAL ANNUEL 12 mois	31 652 €	31 943 €	32 233 €	32 524 €	32 815 €	33 105 €	33 396 €	33 687 €	33 977 €	34 268 €	34 558 €	34 849 €	35 140 €	35 430 €	35 721 €	36 012 €	36 302 €	36 593 €	36 884 €	37 174 €
			Dont socle	26 852 €	27 143 €	27 433 €	27 724 €	28 015 €	28 305 €	28 596 €	28 887 €	29 177 €	29 468 €	29 758 €	30 049 €	30 340 €	30 630 €	30 921 €	31 212 €	31 502 €	31 793 €	32 084 €	32 374 €
			Dont fonction	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €	4 800 €
IV.1		6	TOTAL ANNUEL 12 mois	33 296 €	33 668 €	34 041 €	34 413 €	34 785 €	35 158 €	35 530 €	35 902 €	36 275 €	36 647 €	37 019 €	37 392 €	37 764 €	38 136 €	38 509 €	38 881 €	39 253 €	39 626 €	39 998 €	40 370 €
			Dont socle	28 736 €	29 108 €	29 481 €	29 853 €	30 225 €	30 598 €	30 970 €	31 342 €	31 715 €	32 087 €	32 459 €	32 832 €	33 204 €	33 576 €	33 949 €	34 321 €	34 693 €	35 066 €	35 438 €	35 810 €
			Dont fonction	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €	4 560 €
IV.2		7	TOTAL ANNUEL 12 mois	33 897 €	34 276 €	34 655 €	35 034 €	35 413 €	35 792 €	36 171 €	36 550 €	36 929 €	37 308 €	37 688 €	38 067 €	38 446 €	38 825 €	39 204 €	39 583 €	39 962 €	40 341 €	40 720 €	41 099 €
			Dont socle	28 857 €	29 236 €	29 615 €	29 994 €	30 373 €	30 752 €	31 131 €	31 510 €	31 889 €	32 268 €	32 648 €	33 027 €	33 406 €	33 785 €	34 164 €	34 543 €	34 922 €	35 301 €	35 680 €	36 059 €
			Dont fonction	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €	5 040 €
V	A	8	TOTAL ANNUEL 12 mois	34 498 €	34 884 €	35 270 €	35 655 €	36 041 €	36 427 €	36 813 €	37 198 €	37 584 €	37 970 €	38 356 €	38 741 €	39 127 €	39 513 €	39 899 €	40 284 €	40 670 €	41 056 €	41 442 €	41 828 €
			Dont socle	28 978 €	29 364 €	29 750 €	30 135 €	30 521 €	30 907 €	31 293 €	31 678 €	32 064 €	32 450 €	32 836 €	33 221 €	33 607 €	33 993 €	34 379 €	34 764 €	35 150 €	35 536 €	35 922 €	36 308 €
			Dont fonction	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €	5 520 €
	B	9	TOTAL ANNUEL 12 mois	35 234 €	35 628 €	36 022 €	36 416 €	36 810 €	37 204 €	37 598 €	37 992 €	38 386 €	38 780 €	39 174 €	39 568 €	39 962 €	40 356 €	40 750 €	41 144 €	41 538 €	41 932 €	42 326 €	42 720 €
			Dont socle	29 126 €	29 520 €	29 914 €	30 308 €	30 702 €	31 096 €	31 490 €	31 884 €	32 278 €	32 672 €	33 066 €	33 460 €	33 854 €	34 248 €	34 642 €	35 036 €	35 430 €	35 824 €	36 218 €	36 612 €
			Dont fonction	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €	6 108 €
	C	10	TOTAL ANNUEL 12 mois	35 610 €	36 008 €	36 406 €	36 804 €	37 203 €	37 601 €	37 999 €	38 397 €	38 795 €	39 194 €	39 592 €	39 990 €	40 388 €	40 786 €	41 185 €	41 583 €	41 981 €	42 379 €	42 777 €	43 176 €
			Dont socle	29 202 €	29 600 €	29 998 €	30 396 €	30 795 €	31 193 €	31 591 €	31 989 €	32 387 €	32 786 €	33 184 €	33 582 €	33 980 €	34 378 €	34 777 €	35 175 €	35 573 €	35 971 €	36 369 €	36 768 €
			Dont fonction	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €	6 408 €
	D	11	TOTAL ANNUEL 12 mois	35 970 €	36 373 €	36 775 €	37 177 €	37 579 €	37 982 €	38 384 €	38 786 €	39 188 €	39 590 €	39 993 €	40 395 €	40 797 €	41 199 €	41 602 €	42 004 €	42 406 €	42 808 €	43 210 €	43 613 €
			Dont socle	29 274 €	29 677 €	30 079 €	30 481 €	30 883 €	31 286 €	31 688 €	32 090 €	32 492 €	32 894 €	33 297 €	33 699 €	34 101 €	34 503 €	34 906 €	35 308 €	35 710 €	36 112 €	36 514 €	36 917 €
			Dont fonction	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €	6 696 €
VI,1	A	12	TOTAL ANNUEL 12 mois	48 135 €	48 942 €	49 749 €	50 555 €	51 362 €	52 169 €	52 976 €	53 782 €	54 589 €	55 396 €	56 203 €	57 009 €	57 816 €	58 623 €	59 430 €	60 236 €				

ANNEXE N°04 – MONTANT DE LA PRIME FONCTION

GROUPES	STATUT	GROUPES REPÈRES	SOUS-GROUPES REPÈRES		PRIME FONCTION* <i>en € Mensuel brut</i>
I	Employé	Agents d'exécution			300 €
II	Employé	Agents qualifiés	A		320 €
	Employé		B	Avec technicité élevée ou en charge du traitement de situations en direct avec l'utilisateur	369 €
III	Employé	Employés très qualifiés	A		340 €
	Employé		B	Avec forte technicité	400 €
IV.1	Technicien	Techniciens intégrés à un collectif			380 €
IV.2	Technicien	Techniciens autonomes			420 €
V	Technicien	Techniciens supérieurs – Responsables d'équipes	A		460 €
	Technicien		B	En charge du suivi et du pilotage de travaux	509 €
	Technicien		C	En position d'encadrement d'équipes constituées	534 €
	Technicien		D	En responsabilité financière engagée à titre personnel	558 €
VI.1	Cadre	Chargés de projets – Responsables de secteurs	A		540 €
	Cadre		B	Suivi de projets complexes	614 €
VI.2	Cadre	Responsable d'exploitation	A		620 €
	Cadre		B	Encadrement d'équipe de plus de xx agents	694 €
VI.3	Cadre	Chefs de service			923 €

* pour une année complète, hors proratisation du temps de travail

ANNEXE N°05 – MONTANT DE LA PRIME EXPERTISE

GROUPES	STATUT	GROUPES REPÈRES	SOUS-GROUPES REPÈRES		PRIME EXPERTISE* <i>Montant maxi en € Mensuel brut</i>
I	Employé	Agents d'exécution			100 €
II	Employé	Agents qualifiés	A		120 €
	Employé		B	Avec technicité élevée ou en charge du traitement de situations en direct avec l'utilisateur	120 €
III	Employé	Employés très qualifiés	A		160 €
	Employé		B	Avec forte technicité	160 €
IV.1	Technicien	Techniciens intégrés à un collectif			170 €
IV.2	Technicien	Techniciens autonomes			180 €
V	Technicien	Techniciens supérieurs – Responsables d'équipes	A		240 €
	Technicien		B	En charge du suivi et du pilotage de travaux	240 €
	Technicien		C	En position d'encadrement d'équipes constituées	240 €
	Technicien		D	En responsabilité financière engagée à titre personnel	240 €
VI.1	Cadre	Chargés de projets – Responsables de secteurs	A		360 €
	Cadre		B	Suivi de projets complexes	360 €
VI.2	Cadre	Responsable d'exploitation	A		580 €
	Cadre		B	Encadrement d'équipe de plus de xx agents	580 €
VI.3	Cadre	Chefs de service			700 €

* pour une année complète, hors proratisation du temps de travail

ANNEXE N°06 – MONTANT DE LA PRIME DE MANIEMENT DE FONDS

RÉGISSEUR D'AVANCES (montant maximum)	RÉGISSEUR DE RECETTES (montant maximum)	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES (montant maximum)	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la prime « Maniement de fonds » (en euros)
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €	-	110 €
De 1 221 à 3 000 €	De 1 221 à 3 000 €	De 2 441 à 3 000 €	300 €	110 €
De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	De 3 000 à 4 600 €	460 €	120 €
De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	760 €	140 €
De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	1 220 €	160 €
De 12 200 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	1 800 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	3 800 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	4 600 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	5 300 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	6 100 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	6 900 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	7 600 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	8 800 €	1 050 €
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 € par tranche de 1 500 000 €	46 € par tranche de 1 500 000 €