



CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Séance du 19 mai 2026 à 18h00

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

Nombre de membres dont le Conseil communautaire doit être composé : 71

Présents : (T = Titulaire ; S= Suppléant(e) votant)

1	AIX-LES-BAINS	T	ANCIAUX Christèle	Arrivée après la délibération 149
2	AIX-LES-BAINS	T	BERETTI Renaud ¹	
3	AIX-LES-BAINS	T	BRAUER Michelle	
4	AIX-LES-BAINS	T	BRUYERE Daniel	
5	AIX-LES-BAINS	T	CLAVAL Luce	
6	AIX-LES-BAINS	T	CONIGLIO Liliane	
7	AIX-LES-BAINS	T	DELROISE Hubert	Pouvoir de Marina FERRARI
8	AIX-LES-BAINS	T	DUBOUCHET-REVOL Karine	Arrivée après la délibération 149 Départ après la délibération 199 Pouvoir de Nicolas VAIRYO
9	AIX-LES-BAINS	T	FRUGIER Michel	
10	AIX-LES-BAINS	T	LEFAY Anne	
11	AIX-LES-BAINS	T	MOIROUD Christophe	
12	AIX-LES-BAINS	T	MONTORO-SADOUX Marie-Pierre	
13	AIX-LES-BAINS	T	MOUGNIOTTE Alain	
14	AIX-LES-BAINS	T	PETIT GUILLAUME Sophie	Arrivée après la délibération 149
15	AIX-LES-BAINS	T	ROUPIOZ Claire	Pouvoir de Julien PAPOZ
16	AIX-LES-BAINS	T	TOMASI Pierre	
17	AIX-LES-BAINS	T	VASQUEZ Christian	
18	AIX-LES-BAINS	T	VIAL Jean-Marc	Départ après la délibération 172
19	BOURDEAU	S	ARDOUVIN Michel	
20	BRISON-SAINT-INNOCENT	T	CROZE Jean-Claude	
21	BRISON-SAINT-INNOCENT	T	MASSONNAT Marthe	Départ après la délibération 189
22	CHANAZ	T	HUSSON Yves	
23	CHINDRIEUX	T	CHANIAC Yohann	Pouvoir de Marie-Claire BARBIER
24	DRUMETTAZ-CLARAFOND	T	BEAUX-SPEYSER Danièle	
25	DRUMETTAZ-CLARAFOND	T	ESTIEU Philippe	
26	DRUMETTAZ-CLARAFOND	T	POILLEUX Nicolas	Arrivée après la délibération 164
27	ENTRELACS	T	BRAISSAND Jean-François	
28	ENTRELACS	T	DERIPPE Christophe	
29	ENTRELACS	T	EXERTIER Sandrine	
30	ENTRELACS	T	ROUSSEAU Pascale	
31	ENTRELACS	T	SCHMITT Nathalie	Départ après la délibération 191

¹ Sortie du président de la salle pour le vote du compte financier unique

32	GRESY-SUR-AIX	T	DARBON Lionel	
33	GRESY-SUR-AIX	T	MAITRE Florian	
34	GRESY-SUR-AIX	T	PIGNIER Colette	
35	GRESY-SUR-AIX	T	TROQUIER Chrystel	
36	LA BIOLLE	T	NOVELLI Julie	
37	LA BIOLLE	T	BADIN Benoît	
38	LA CHAPELLE-DU-MONT-DU-CHAT	T	MORIN Bruno	
39	LE BOURGET-DU-LAC	T	CHATILLON Anne	
40	LE BOURGET-DU-LAC	T	GUISSANT Franck	Départ après la délibération 192
41	LE BOURGET-DU-LAC	T	MERCAT Nicolas	
42	LE BOURGET-DU-LAC	T	MEUNIER Roland	
43	MERY	T	FONTAINE Nathalie	
44	MERY	T	ROULET Stéphane	
45	MONTCEL	T	HUYNH Antoine	Pouvoir de Jean-Marc GRELLIER
46	MOTZ	T	CLERC Gérard	
47	MOUXY	T	MORET Jean-Paul	
48	MOUXY	T	WESTRELIN Fabienne	
49	ONTEX	T	CARRIER Christiane	Pouvoir de Nathalie POCHAT
50	PUGNY-CHATENOD	T	CROUZEVALLE Bruno	
51	RUFFIEUX	T	ROGNARD Olivier	
52	SAINT-OURS	T	ALLARD Louis	Départ après la délibération 199
53	SAINT-PIERRE-DE-CURTILLE	T	DILLENCHNEIDER Gérard	Départ après la délibération 189
54	SERRIERES-EN-CHAUTAGNE	T	TOUGNE-PICAZO Brigitte	
55	TRESSERVE	T	LOISEAU Jean-Claude	
56	TRESSERVE	T	ROUSSEL Christian	Pouvoir de Klara RAVIER
57	TREVIGNIN	T	CHAPUIS Nicolas	
58	VIONS	T	ARRAGAIN Manuel	
59	VIVIERS-DU-LAC	T	CARON Bernard	Départ après la délibération 200
60	VIVIERS-DU-LAC	T	MONANGE Myriam	
61	VOGLANS	T	BERNON Martine	Pouvoir d'Yves MERCIER

26 communes présentes

Excusés :

1	AIX-LES-BAINS	T	HUSSON Anaïs
2	BOURDEAU	T	DRIVET Jean-Marc
3	CHINDRIEUX	T	BARBIER Marie-Claire

L'an deux mille vingt-six, le mardi dix-neuf mai à dix-huit heures, les membres du Conseil communautaire de Grand Lac, légalement convoqués le 12 mai 2026 par le président, Renaud BERETTI, se sont réunis à Aix-les-Bains, au siège de la communauté d'agglomération, 1500 boulevard Lepic. Un dossier de travail comprenant l'ordre du jour, la note de synthèse (58 points à l'ordre du jour) et les projets de délibérations était joint à la convocation.

La convocation, l'ordre du jour et le dossier de travail ont également été transmis le 12 mai 2026 aux conseillers communautaires suppléants conformément à l'article L. 5211-6 du code général des collectivités territoriales, ainsi qu'aux conseillers municipaux des communes membres de Grand Lac, conformément à l'article L. 5211-40-2 du code général des collectivités territoriales.

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° : C-196 Année : 2026

Exécutoire le : 27 MAI 2026

Publiée / Notifiée le : 27 MAI 2026

Visée le : 25 MAI 2026

RESSOURCES HUMAINES Accord local du service des Eaux – Avenant 1

Monsieur le Président rappelle que 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 (SPIC), ont fait le choix de rédiger un accord d'entreprise afin de régir les conditions de travail de leur personnel relevant du droit privé.

Il rappelle qu'une délibération a été prise le 23 septembre 2025 pour adopter l'accord local applicable au 1^{er} janvier 2026.

Dans l'objectif de préciser le cadre administratif et juridique s'appliquant aux agents relevant du droit privé, Grand Lac a souhaité 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 et délibéré le 23 septembre 2025, 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 l'accord et à défaut par les dispositions du Code du travail et de la Sécurité sociale qui lui sont applicables.

La mise en œuvre de cet accord local est effective depuis le 1^{er} janvier 2026.

Il est, à ce jour, constaté que l'accord local a besoin d'être complété :

- S'agissant du droit syndical :

Le droit syndical avait en effet été évoqué dans l'accord initial, mais de nombreuses précisions restaient nécessaires du fait de la complexité de l'interconnexion entre des agents de droit privé au cœur d'une gouvernance relevant du droit public.

Après consultation du Centre de Gestion de la Savoie, et après échange avec les organisations syndicales, une définition précise des droits syndicaux a été élaborée. Celle-ci est donc proposée dans le projet d'avenant.

Il est proposé d'étendre aux agents de droit privé de la régie des eaux le bénéfice des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux, dans les conditions prévues aux articles L.214-4, L.214-3 et R.214-36 du Code général de la fonction publique, au même titre que les agents de droit public.

Il est également proposé de permettre à ces agents de droit privé de bénéficier des décharges d'activité de service conformément aux dispositions de l'article L.214-4 du Code général de la fonction publique.

Cette mesure s'inscrit dans une volonté d'assurer un parallélisme des droits entre l'ensemble des membres Comité Social Territorial, qu'ils relèvent du droit public ou du droit privé en matière de droit syndical.

- S'agissant du salaire socle pour le calcul des heures supplémentaires et complémentaires :

Ce point n'avait pas été précisé dans l'accord local. Or, il s'avère nécessaire de définir le salaire servant de base au calcul des heures supplémentaires et complémentaires. La définition du salaire de référence pour la base de calcul des heures supplémentaires et complémentaires est constituée des éléments suivants :

- Salaire de base,
- Primes qui constituent la contrepartie directe du travail effectué ou inhérentes à la nature du travail :
 - Prime de fonction,
 - Prime d'expertise,
 - Prime de sujétion « apprentissage »,
 - Prime d'objectifs individuelle socle et bonus.

- S'agissant du calcul de la prime d'objectif individuelle :

Les modalités de calcul de la prime d'objectif individuelle prévu dans l'accord local initial présentaient une erreur dans les éléments à prendre en compte (uniquement la prime de fonction). Il est donc proposé de redéfinir la méthode de calcul pour cette prime en intégrant la prime de fonction et la prime d'expertise dans la base de calcul.

- S'agissant des heures complémentaires pour les agents à temps partiel :

Le sujet des heures complémentaires pour les agents à temps partiel n'avait pas été prévu dans l'accord local initial, notamment le nombre maximum d'heures complémentaires réalisables et les modalités d'indemnisation. Le régime juridique applicable aux heures complémentaires fait donc l'objet d'une intégration dans la mise à jour de l'accord local.

- S'agissant de la participation employeur au contrat mutuelle santé :

La législation en vigueur impose aux employeurs de proposer un contrat de protection sociale pour les frais médicaux (mutuelle santé). Ce contrat est à adhésion obligatoire. Le montant de la participation employeur n'avait pas été fixé dans l'accord initial car une consultation spécifique de Grand Lac était en cours au moment de la finalisation de cette rédaction.

Par équité entre les agents de Grand Lac et les agents de droit privé des régies, le montant de la participation employeur au contrat mutuelle santé est fixé de manière forfaitaire à 25 euros par mois et par agent.

L'ensemble des points évoqués ont été présenté en CST le 25 février 2026.
Un avis favorable a été rendu à l'unanimité sur l'intégralité des points présentés.

VU le code général de la fonction publique,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code du travail,

VU l'accord local collectif du 23/09/2025,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 25 février 2026,

Le Conseil de communauté, après en avoir délibéré :

- APPROUVE le présent rapport,
- APPROUVE les modifications présentées
- AUTORISE la mise à jour de l'accord local initial du 23/09/2025 par avenant 1,
- AUTORISE Monsieur le Président à signer l'avenant 1 de l'accord local et tous les documents afférents à sa mise en œuvre au 1^{er} juin 2026.

Aix-les-Bains, le 19 mai 2026

Le Président,
Renaud BERETTI



La secrétaire de séance,
Julie NOVELLI

- Délégués en exercice : 71
- Présents : 56
- Présents et représentés : 64
- Abstentions : 0
- Votants : 64
- Pour : 64
- Contre : 0
- Blancs : 0
- Nuls : 0

Accusé de réception préfecture

Objet de l'acte : Délibération C-2026-196 : Accord local du service des Eaux - Avenant 1

Date de transmission de l'acte : 25/05/2026

Date de réception de l'accusé de réception : 25/05/2026

Numéro de l'acte : d5921 (voir [l'acte associé](#))

Identifiant unique de l'acte : 073-200068674-20260519-d5921-DE

Date de décision : 19/05/2026

Acte transmis par : ESTELLE COSTA DE BEAUREGARD ID

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique
4.2. Personnel contractuel



ACCORD COLLECTIF

Régie des eaux

Avenant de révision #1

Version mise à jour février 2026

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 claire 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	11
III.1 - Types de contrat de travail	11
III.1.1 - Dispositions générales	11
III.1.2 - Contrat à temps partiel	12
III.1.3 - Contrat à durée déterminée	12
III.2 - Définition de l'ancienneté	12
III.2.1 - Ancienneté	12
III.2.2 - Reprise de l'ancienneté	13
III.2.3 - Reprise de l'expérience	13
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.....	28
VI - Durée et organisation du temps de travail	29
VI.1 - Dispositions générales	29
VI.2 - Heures supplémentaires	29
VI.2.1 - Décompte.....	29
VI.2.2 - Contingent d'heures supplémentaires	29
VI.2.3 - Principes de récupération ou de paiement	29
VI.2.4 - Modalités d'indemnisation	30
VI.2.5 - Modalités de compensation	30

VI.3 - Régime supplétif d'aménagement du temps de travail.....	32
VI.4 - Astreintes	32
VI.5 - Travail décalé programmé	32
VI.6 - Temps partiel	32
VI.7 - Modalités du travail à distance	33
VI.8 - Compte Épargne Temps	33
VII - Congés et absences	34
VII.1 - Dispositions générales	34
VII.2 - Congés sabbatiques	34
VII.3 - Absences.....	34
VII.3.1 - Obligations de l'agent.....	34
VII.3.2 - Droits et règles d'indemnisation dans le cadre d'un arrêt de travail	34
VIII - Avantages sociaux	35
VIII.1 - Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle.....	35
VIII.1.1 - Carence.....	35
VIII.1.2 - Indemnités complémentaires	35
VIII.2 - Complémentaire santé.....	36
VIII.3 - Prévoyance	36
VIII.4 - Médecine de prévention	36
VIII.5 - Autres avantages.....	37
VIII.5.1 - Titres restaurants	37
VIII.5.2 - Œuvres sociales	37
IX - Disposition finales	38
IX.1 - Dispositions générales du dialogue social.....	38
IX.2 - Information du personnel	38
IX.3 - Durée et entrée en vigueur.....	38
IX.4 - Suivi et révision	38
IX.5 - Dénonciation	38
IX.6 - Notification.....	39
X - Signature.....	39

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.

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

Ainsi, les agents de droit privé bénéficient des modalités de fonctionnement ci-après :

- Ils peuvent être électeurs et élus au sein du CST de la collectivité

- S'ils sont élus au du CST, ils bénéficieront des mêmes règles de droit public qui s'appliquent à leurs collègues de droit public représentants du personnel au sein de cette instance
- Ils peuvent bénéficier d'un mandat au sein de leur syndicat et ainsi peuvent bénéficier de Décharges d'activité de Service ou d'autorisations spéciales d'absence en lien avec ce mandat selon les mêmes modalités que les agents de droit public

En revanche, les agents de droit privés ne peuvent pas :

- Être électeurs et élus auprès du centre de gestion de la Savoie dans les instances représentatives départementales
- Siéger dans les instances représentatives telles que la CAP qui concerne les fonctionnaires de toutes catégories ou même la CCP qui ne concerne que les agents contractuels de droit public.

A noter en revanche sur ce point précédent, les agents fonctionnaires en détachement restent quant à eux bien électeurs auprès du CDG du fait de leur statut premier de fonctionnaire.

Par parallélisme avec les agents de droit public, le droit syndical pour les agents de droit privé s'appliquera selon les textes en vigueur à savoir :

- **Autorisation d'absence (AA) des représentants syndicaux**

Des AA sont accordées aux représentants des organisations syndicales au titre des réunions auxquelles il participe :

- Article L.214-4 du CGFP : crédits d'heures syndicales dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux qui sont indiqués précédemment (généralement organismes directeurs des sections syndicales).
- Article L.214-3 du CGFP : 10 jours au plus par an dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats. Cette limite est portée à 20 jours au plus par an dans le cas de participation aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales.
- Article R.214-36 du CGFP : sur simple présentation de leur convocation à ces organismes, les représentants syndicaux appelés à siéger au CST se voient accorder une autorisation d'absence. La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux.

La nécessité de service ne peut être opposée aux demandes formulées au moins trois jours à l'avance, avec à l'appui la convocation correspondante.

- **Décharges d'activité de service (article L.214-4 du CGFP)**

Certains représentants syndicaux bénéficient de plus de décharges d'activité de service au cours desquelles ils exercent une activité syndicale en lieu et place de leur activité professionnelle.

Formation syndicale (article L.215-1 du CGFP)

Le salarié en activité a droit au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an. Tout congé pour formation syndicale doit faire l'objet d'une demande au moins 1 mois à l'avance de la part de l'agent et recevoir l'accord de l'autorité territoriale.

III - 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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Congé de solidarité internationale ▪ Rappel ou maintien au service national (quel qu'en soit le motif) 	
---	--

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'inaptitude (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

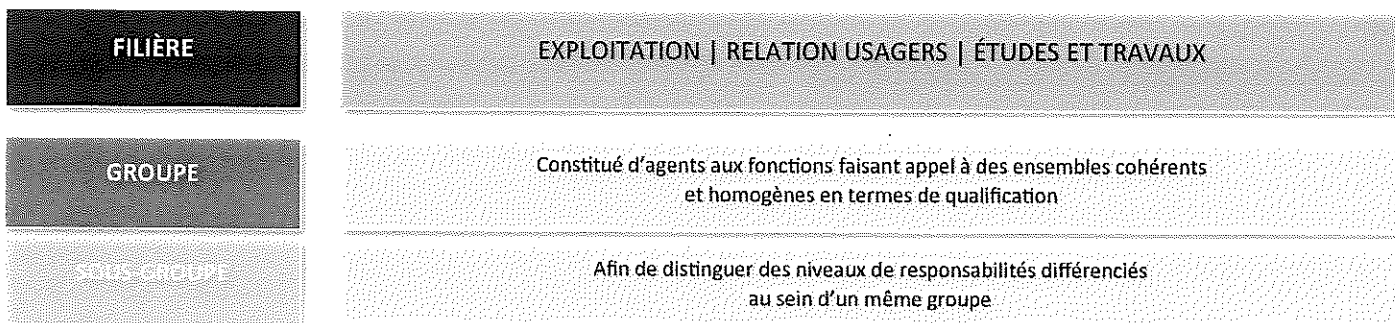
IV.1 - Cadre général

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 :



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 manieiemnt 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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<ul style="list-style-type: none">▪ 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)	<ul style="list-style-type: none">▪ 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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 Indemnitare 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 :

Prime d'objectifs individuelles socle =

$$\frac{((\text{volet fonction mensuel} + \text{volet expertise mensuel du salaire de base brut}) \times 12)}{4} \times \text{modulation} (\%)$$

4

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.

Par dérogation à la présente définition ci-dessus, la définition du salaire de référence pour la base de calcul des heures supplémentaires et complémentaires est constituée des éléments suivants :

- o Salaire de base,
- o Primes qui constituent la contrepartie directe du travail effectué ou inhérentes à la nature du travail :
 - Prime de fonction,
 - Prime d'expertise,
 - Prime de sujétion « apprentissage »,
 - Prime d'objectifs individuelle socle et bonus.

V.5 - Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires et complémentaires, c'est-à-dire effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle habituelle par semaine (pour les salariés à temps complet) ou par semaine ou par mois (pour les salariés à temps partiel) en fonction du cycle de travail, ouvrent droit aux majorations dans les conditions fixées dans la partie VI.2 et VI.3 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 comptabilisées 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.

Pour les salariés à temps complet, 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 indemnisés.

Pour les agents de catégorie VI :

- Les heures supplémentaires hors astreintes ne peuvent être que récupérées,
- Les heures supplémentaires en astreinte sont indemnisés.

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

TYPES	GROUPE I à V	GROUPE VI
Semaine / 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 / 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 / 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 - Heures complémentaires

Les heures complémentaires concernent les agents à temps partiel. Les heures complémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà du temps de travail à temps partiel de l'agent dans la limite des heures d'un poste à temps complet.

VI.3.1 - Décompte

Bien que le temps de travail soit décompté sur l'année, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sont comptabilisés à la fin de chaque semaine ou de chaque mois.

Pour les salariés à temps partiel, les heures ainsi réalisées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence (durée du temps partiel) ouvrent alors droit à une contrepartie uniquement en 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 paiement au cours de l'année, sera payée avec les majorations correspondantes.

Pour les salariés à temps partiel, les heures en dépassement s'apprécient dans le cadre du mois.

La réalisation d'heures complémentaires 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 uniquement) à la collectivité.

VI.3.2 - Contingent d'heures complémentaires

Pour les agents à temps partiel, en application des dispositions de l'article L 3123-18 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires réalisées mensuellement peut être porté jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat dans la limite fixée à l'article L. 3123-17 (durée d'un temps complet) dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

VI.3.3 - Principe de paiement

Pour tous les agents dépendant des Groupes I à VI :

- Les heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel) hors astreintes ou correspondant à des interventions pendant une astreinte sont impérativement payées et ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération,

VI.3.4 - Modalités d'indemnisation

Dans le cadre de l'indemnisation, la majoration des heures complémentaires est établie dans les conditions détaillées ci-dessous, sur la base du salaire de référence défini pour les heures complémentaire à l'article V.4 :

TYPES	MAJORATIONS
Semaine / Samedi	+ 10% pour les heures en deçà ou égal à 10% de la durée contractuelle (semaine ou mois) + 25 % pour les heures au-delà de 10% de la durée contractuelle (semaine ou mois)
Nuit	+ 10% pour les heures en deçà ou égal à 10% de la durée contractuelle x 2 (semaine ou mois) + 25 % pour les heures au-delà de 10% de la durée contractuelle x 2 (semaine ou mois)
Dimanche / Jour férié	+ 10% pour les heures en deçà ou égal à 10% de la durée contractuelle x 2/3 (semaine ou mois) + 25 % pour les heures au-delà de 10% de la durée contractuelle x 2/3 (semaine ou mois)

La durée contractuelle pour les heures complémentaires est fixée mensuellement.

VI.4 - 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 35 h est considérée comme une heure supplémentaire et payée avec le salaire du mois suivant,
- 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.5 - 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.6 - 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.7 - 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.8 - Modalités du travail à distance

Le télétravail est mis en place dans les conditions définies pour les agents publics de Grand Lac.

VI.9 - 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

Grand Lac a mis en place un contrat de complémentaire santé pour les agents relevant du présent accord.

a fixé la participation forfaitaire mensuelle à 25 euros / agent.

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

Les documents d'information sur la complémentaire santé sont remis à tous les nouveaux arrivants.

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.

Le présent avenant de révision #1 de l'accord local est applicable à compter du 1^{er} juin 2026, suite à son approbation par le Conseil communautaire du 19 mai 2026 après avis du Comité Social Territorial du 25 février 2026.

Il se substitue **de plein droit** à l'ensemble des mesures, décisions d'employeur, usages et accords collectifs, éléments contractuels ayant le même objet, même moins favorables pour le salarié et **notamment à l'accord approuvé le 23/09/2025 par le Conseil communautaire après avis du Comité social territorial du 09/09/2025.**

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.

X - SIGNATURE

Aix-Les-Bains, le

Le Président,

Renaud BERETTI

ANNEXE N°01 – GRILLE DE CLASSIFICATION DES POSTES

GROUPES		STATUT		GROUPES REPERES		SOUS-GROUPES REPERES		TYPES DE POSTES (non exhaustif, à titre d'illustration)		
I	Employé	Agents d'exécution					Saisonniers			
	Employé	Agents qualifiés		A			Agents de facturation, Releveur compteur, Assistante de service, Laborantin, Magasinier			
	Employé			B			Avec technicité élevées ou en charge du traitement de situations en direct avec l'utilisateur			
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 a u responsable travaux VRD, Technicien ouvrage et DEC			
	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 MAO, 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	LIBELLE	CRITERE Technicité / Expertise	GROUPES REPERES	CRITERE Autonomie / Initiative	CRITERE Rapport au client / Décisionnel	CRITERE Responsabilité	LIBELLE	SOUS-GROUPES REPERES	CRITERES	TYPES DE POSTES (non exhaustif, donné à titre d'illustration)
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. Emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation.	Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision. Des consignes précises et détaillées imposent le strict suivi de processus établis. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.	Les relations de travail sont essentiellement circonscrites au service d'appartenance. Le travail est contrôlé à chaque tâche. Les hiérarchiques traitées sont très peu variées.	L'agent est généralement placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ou plus. Les postes concernés sont peu exposés en termes de risques et peu soumis aux variabilités horaires.	A	A	Agents de facturation, Relèveur compteur, Assistante de services, Laborantin, Magasinier Agents clients, Cartographe		
II	Agents qualifiés	Le travail peut consister à aider du personnel. 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. 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.	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 traduit une bonne image de la rigueur lors de contacts avec les usagers. Les hiérarchiques traitées sont très peu variées.	Les agents sont responsables des résultats de leur activité, sous réserve du contrôle de leur supérieur hiérarchique.	A	B	Agent préco contrôle branchement, Assistante pilotage administratif et financier Agents d'exploitation assainissement, Fontainier		
III	Employés très qualifiés	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.	Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative à l'agent.	Le poste impose un comportement qui traduit une bonne image de la rigueur 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.	A	B	Adjointe administrative au responsable travaux VRD. Technicien ouvrage et DECI Technicien travaux VRD Chef équipe fontainier, Responsable technique relation usagers, Chef d'équipe exploitation assainissement, Responsable administratif relation usagers		
IV.1	Techniciens intégrés à un collectif	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.	Implique une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques que leur spécialité et laisse une large part d'initiative.	Lesquels ils sont encadrants de proximité ils ont en charge le suivi des plannings des agents encadrés.	L'agent peut se trouver en responsabilité d'Équipés et ouvriers d'exécution à Employés et ouvriers très qualifiés.	A	B	Adjointe administrative au responsable travaux VRD. Technicien ouvrage et DECI Technicien travaux VRD Chef équipe fontainier, Responsable technique relation usagers, Chef d'équipe exploitation assainissement, Responsable administratif relation usagers		
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. 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.	Le poste nécessite la mise en œuvre et l'entretien de relations de travail croisant plus leurs 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.	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	B	Adjointe administrative au responsable travaux VRD. Technicien ouvrage et DECI Technicien travaux VRD Chef équipe fontainier, Responsable technique relation usagers, Chef d'équipe exploitation assainissement, Responsable administratif relation usagers		
V	Chargés de projets - Responsables de secteurs	Les connaissances nécessaires sont multiples 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 entièrement responsable de son activité et de ses résultats.	Le poste implique une mise en œuvre de signature (courrier ou décision budgétaires) occasionnelle	Les occupants des fonctions correspondent à l'un ou l'autre ou à plusieurs des éléments suivants : - positionnement hiérarchique pouvant être difficilement fixé à l'avance. - La nature des missions pour être aléatoire et difficilement fixée à l'avance.	A	B	Développeur, Gestionnaire de données, Responsable étude patrimoine et EP, Responsable réseaux Responsable préco contrôle, Responsable MAO, Responsable secteurs eau potable		
VI.1	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	B	Responsable exploitation UDEP, Responsable maintenance AEP		
VI.2	Chefs de services	Idem Responsables d'exploitation (VI.1) et cumulant les critères de chaque indicateur L'exercice des missions implique un niveau de connaissance approfondi dans divers domaines.	En grande autonomie ils organisent leur travail en indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps.	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.	A	B	Responsable exploitation UDEP, Responsable maintenance AEP		
VI.3	Chefs de services	Idem Responsables d'exploitation (VI.1) et cumulant les critères de chaque indicateur L'exercice des missions implique un niveau de connaissance approfondi dans divers domaines.	En grande autonomie ils organisent leur travail en indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps.	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.	A	B	Responsable exploitation UDEP, Responsable maintenance AEP		

ANNEXE N°03 – GRILLE DES REMUNERATIONS ANNUELLES

GROUPES	SOUS-GROUPES	CLASSE DE REMUNERATION	NIVEAU																			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
I	1	TOTAL ANNUEL	25 221 €	25 498 €	25 776 €	26 053 €	26 331 €	26 608 €	26 885 €	27 162 €	27 440 €	27 718 €	27 995 €	28 273 €	28 550 €	28 827 €	29 105 €	29 382 €	29 660 €	29 937 €	30 215 €	
		Dont poste	21 621 €	21 898 €	22 176 €	22 453 €	22 731 €	23 008 €	23 285 €	23 562 €	23 840 €	24 117 €	24 394 €	24 672 €	24 949 €	25 226 €	25 503 €	25 780 €	26 057 €	26 334 €	26 611 €	26 888 €
		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	TOTAL ANNUEL	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 poste	21 621 €	21 901 €	22 181 €	22 461 €	22 741 €	23 021 €	23 301 €	23 581 €	23 861 €	24 141 €	24 421 €	24 701 €	24 981 €	25 261 €	25 541 €	25 821 €	26 101 €	26 381 €	26 661 €	26 941 €
		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 €
III	B	TOTAL ANNUEL	26 045 €	26 325 €	26 605 €	26 885 €	27 165 €	27 445 €	27 725 €	28 005 €	28 285 €	28 565 €	28 845 €	29 125 €	29 405 €	29 685 €	29 965 €	30 245 €	30 525 €	30 805 €	31 085 €	
		Dont poste	21 621 €	21 901 €	22 181 €	22 461 €	22 741 €	23 021 €	23 301 €	23 581 €	23 861 €	24 141 €	24 421 €	24 701 €	24 981 €	25 261 €	25 541 €	25 821 €	26 101 €	26 381 €	26 661 €	26 941 €
		Dont fonction	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €	4 424 €
IV1	A	TOTAL ANNUEL	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 €	29 658 €	29 941 €	30 224 €	30 507 €	30 790 €	
		Dont poste	21 621 €	21 904 €	22 187 €	22 470 €	22 753 €	23 036 €	23 319 €	23 602 €	23 885 €	24 168 €	24 451 €	24 734 €	25 017 €	25 300 €	25 583 €	25 866 €	26 149 €	26 432 €	26 715 €	27 000 €
		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 €
IV2	B	TOTAL ANNUEL	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 €	30 489 €	30 780 €	31 071 €	31 362 €	31 652 €	
		Dont poste	21 621 €	21 911 €	22 202 €	22 493 €	22 783 €	23 074 €	23 364 €	23 655 €	23 945 €	24 236 €	24 527 €	24 817 €	25 108 €	25 398 €	25 689 €	25 979 €	26 270 €	26 561 €	26 851 €	27 142 €
		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 €
V	A	TOTAL ANNUEL	26 594 €	26 897 €	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 poste	22 094 €	22 407 €	22 776 €	23 145 €	23 514 €	23 883 €	24 252 €	24 621 €	24 990 €	25 359 €	25 728 €	26 097 €	26 466 €	26 835 €	27 204 €	27 573 €	27 942 €	28 311 €	28 680 €	29 049 €
		Dont fonction	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €
VI1	A	TOTAL ANNUEL	27 554 €	27 940 €	28 326 €	28 712 €	29 097 €	29 483 €	29 868 €	30 254 €	30 640 €	31 026 €	31 412 €	31 798 €	32 184 €	32 569 €	32 955 €	33 341 €	33 727 €	34 112 €	34 498 €	
		Dont poste	22 034 €	22 420 €	22 806 €	23 192 €	23 578 €	23 964 €	24 350 €	24 736 €	25 122 €	25 508 €	25 894 €	26 280 €	26 666 €	27 052 €	27 438 €	27 824 €	28 210 €	28 596 €	28 982 €	29 368 €
		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 €
VI2	B	TOTAL ANNUEL	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 poste	22 024 €	22 417 €	22 810 €	23 203 €	23 596 €	23 989 €	24 382 €	24 775 €	25 168 €	25 561 €	25 954 €	26 347 €	26 740 €	27 133 €	27 526 €	27 919 €	28 312 €	28 705 €	29 098 €	29 491 €
		Dont fonction	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €	6 118 €
VII1	A	TOTAL ANNUEL	28 726 €	29 130 €	29 535 €	29 939 €	30 343 €	30 747 €	31 151 €	31 555 €	31 959 €	32 363 €	32 767 €	33 171 €	33 575 €	33 979 €	34 383 €	34 787 €	35 191 €	35 595 €	35 999 €	
		Dont poste	22 024 €	22 427 €	22 830 €	23 233 €	23 636 €	24 039 €	24 442 €	24 845 €	25 248 €	25 651 €	26 054 €	26 457 €	26 860 €	27 263 €	27 666 €	28 069 €	28 472 €	28 875 €	29 278 €	29 681 €
		Dont fonction	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €	6 702 €
VII2	B	TOTAL ANNUEL	33 614 €	34 021 €	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 €	47 329 €	48 136 €	
		Dont poste	27 134 €	27 541 €	28 747 €	29 554 €	30 361 €	31 168 €	31 975 €	32 782 €	33 589 €	34 396 €	35 203 €	36 010 €	36 817 €	37 624 €	38 431 €	39 238 €	40 045 €	40 852 €	41 659 €	42 466 €
		Dont fonction	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €	6 480 €
VIII1	A	TOTAL ANNUEL	34 502 €	35 339 €	36 158 €	36 966 €	37 834 €	38 642 €	39 470 €	40 298 €	41 126 €	41 954 €	42 782 €	43 610 €	44 438 €	45 266 €	46 094 €	46 922 €	47 750 €	48 578 €	49 406 €	
		Dont poste	27 134 €	27 541 €	28 747 €	29 554 €	30 361 €	31 168 €	31 975 €	32 782 €	33 589 €	34 396 €	35 203 €	36 010 €	36 817 €	37 624 €	38 431 €	39 238 €	40 045 €	40 852 €	41 659 €	42 466 €
		Dont fonction	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €	7 368 €
VIII2	B	TOTAL ANNUEL	34 974 €	35 404 €	36 234 €	37 063 €	37 893 €	38 723 €	39 553 €	40 382 €	41 212 €	42 042 €	42 872 €	43 702 €	44 531 €	45 361 €	46 191 €	47 021 €	47 850 €	48 680 €	49 510 €	
		Dont poste	27 134 €	27 564 €	28 794 €	29 623 €	30 453 €	31 283 €	32 113 €	32 943 €	33 772 €	34 602 €	35 432 €	36 262 €	37 091 €	37 921 €	38 751 €	39 581 €	40 410 €	41 240 €	42 070 €	42 900 €
		Dont fonction	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €	7 840 €
IX1	A	TOTAL ANNUEL	35 482 €	36 213 €	37 164 €	38 015 €	38 866 €	39 717 €	40 568 €	41 420 €	42 271 €	43 122 €	43 973 €	44 824 €	45 675 €	46 526 €	47 377 €	48 228 €	49 079 €	49 930 €	50 781 €	
		Dont poste	27 134 €	27 584 €	28 814 €	29 665 €	30 516 €	31 367 €	32 218 €	33 069 €	33 920 €	34 771 €	35 622 €	36 473 €	37 324 €	38 175 €	39 026 €	39 877 €	40 728 €	41 579 €	42 430 €	43 281 €
		Dont fonction	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €	8 348 €
IX2	B	TOTAL ANNUEL	38 210 €	39 127 €	40 044 €	40 961 €	41 878 €	42 795 €	43 712 €	44 629 €	45 546 €	46 463 €	47 380 €	48 297 €	49 214 €	50 131 €	51 048 €	51 965 €	52 882 €	53 799 €	54 716 €	
		Dont poste	27 134 €	28 051 €	28 968 €	29 885 €	30 802 €	31 719 €	32 636 €	33 553 €	34 470 €	35 387 €	36 304 €	37 221 €	38 138 €	39 055 €	39 972 €	40 889 €	41 806 €	42 723 €	43 640 €	44 557 €
		Dont fonction	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €	11 076 €

Sous-Groupes	Classe de Remunération	Niveau																						
		39	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
I	TOTAL ANNUEL	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 €	34 652 €	34 929 €	35 206 €	35 483 €	35 760 €	36 037 €	
	12 mois	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 €	31 052 €	31 329 €	31 606 €	31 883 €	32 160 €	32 437 €	32 714 €
	Développement	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 €	3 600 €	3 600 €	3 600 €
A	TOTAL ANNUEL	30 502 €	30 779 €	31 056 €	31 334 €	31 611 €	31 889 €	32 166 €	32 444 €	32 721 €	33 000 €	33 277 €	33 555 €	33 832 €	34 110 €	34 387 €	34 665 €	34 942 €	35 220 €	35 497 €	35 775 €	36 052 €	36 330 €	
	12 mois	26 682 €	26 959 €	27 236 €	27 514 €	27 791 €	28 069 €	28 346 €	28 624 €	28 901 €	29 179 €	29 456 €	29 734 €	30 011 €	30 289 €	30 566 €	30 844 €	31 121 €	31 399 €	31 676 €	31 954 €	32 231 €	32 509 €	
	Développement	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 €	3 600 €	3 600 €	
B	TOTAL ANNUEL	31 207 €	31 484 €	31 761 €	32 039 €	32 316 €	32 594 €	32 871 €	33 149 €	33 426 €	33 704 €	33 981 €	34 259 €	34 536 €	34 814 €	35 091 €	35 369 €	35 646 €	35 924 €	36 201 €	36 479 €	36 756 €	37 034 €	
	12 mois	28 779 €	29 056 €	29 333 €	29 611 €	29 888 €	30 166 €	30 443 €	30 721 €	30 998 €	31 276 €	31 553 €	31 831 €	32 108 €	32 386 €	32 663 €	32 941 €	33 218 €	33 495 €	33 773 €	34 050 €	34 328 €	34 605 €	
	Développement	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	4 228 €	
A	TOTAL ANNUEL	30 790 €	31 067 €	31 344 €	31 621 €	31 898 €	32 175 €	32 452 €	32 729 €	33 006 €	33 283 €	33 560 €	33 837 €	34 114 €	34 391 €	34 668 €	34 945 €	35 222 €	35 499 €	35 776 €	36 053 €	36 330 €	36 607 €	
	12 mois	28 710 €	28 987 €	29 264 €	29 541 €	29 818 €	30 095 €	30 372 €	30 649 €	30 926 €	31 203 €	31 480 €	31 757 €	32 034 €	32 311 €	32 588 €	32 865 €	33 142 €	33 419 €	33 696 €	33 973 €	34 250 €	34 527 €	
	Développement	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 €	4 080 €	4 080 €	
B	TOTAL ANNUEL	31 652 €	31 929 €	32 206 €	32 483 €	32 760 €	33 037 €	33 314 €	33 591 €	33 868 €	34 145 €	34 422 €	34 699 €	34 976 €	35 253 €	35 530 €	35 807 €	36 084 €	36 361 €	36 638 €	36 915 €	37 192 €	37 469 €	
	12 mois	28 832 €	29 109 €	29 386 €	29 663 €	29 940 €	30 217 €	30 494 €	30 771 €	31 048 €	31 325 €	31 602 €	31 879 €	32 156 €	32 433 €	32 710 €	32 987 €	33 264 €	33 541 €	33 818 €	34 095 €	34 372 €	34 649 €	
	Développement	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	4 820 €	
A	TOTAL ANNUEL	33 296 €	33 573 €	33 850 €	34 127 €	34 404 €	34 681 €	34 958 €	35 235 €	35 512 €	35 789 €	36 066 €	36 343 €	36 620 €	36 897 €	37 174 €	37 451 €	37 728 €	38 005 €	38 282 €	38 559 €	38 836 €	39 113 €	
	12 mois	29 738 €	29 998 €	30 258 €	30 518 €	30 778 €	31 038 €	31 298 €	31 558 €	31 818 €	32 078 €	32 338 €	32 598 €	32 858 €	33 118 €	33 378 €	33 638 €	33 898 €	34 158 €	34 418 €	34 678 €	34 938 €	35 198 €	
	Développement	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	4 500 €	
B	TOTAL ANNUEL	33 897 €	34 174 €	34 451 €	34 728 €	35 005 €	35 282 €	35 559 €	35 836 €	36 113 €	36 390 €	36 667 €	36 944 €	37 221 €	37 498 €	37 775 €	38 052 €	38 329 €	38 606 €	38 883 €	39 160 €	39 437 €	39 714 €	
	12 mois	29 897 €	30 157 €	30 417 €	30 677 €	30 937 €	31 197 €	31 457 €	31 717 €	31 977 €	32 237 €	32 497 €	32 757 €	33 017 €	33 277 €	33 537 €	33 797 €	34 057 €	34 317 €	34 577 €	34 837 €	35 097 €	35 357 €	
	Développement	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	
A	TOTAL ANNUEL	34 498 €	34 775 €	35 052 €	35 329 €	35 606 €	35 883 €	36 160 €	36 437 €	36 714 €	36 991 €	37 268 €	37 545 €	37 822 €	38 099 €	38 376 €	38 653 €	38 930 €	39 207 €	39 484 €	39 761 €	40 038 €	40 315 €	
	12 mois	30 498 €	30 758 €	31 018 €	31 278 €	31 538 €	31 798 €	32 058 €	32 318 €	32 578 €	32 838 €	33 098 €	33 358 €	33 618 €	33 878 €	34 138 €	34 398 €	34 658 €	34 918 €	35 178 €	35 438 €	35 698 €	35 958 €	
	Développement	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	
B	TOTAL ANNUEL	35 099 €	35 376 €	35 653 €	35 930 €	36 207 €	36 484 €	36 761 €	37 038 €	37 315 €	37 592 €	37 869 €	38 146 €	38 423 €	38 700 €	38 977 €	39 254 €	39 531 €	39 808 €	40 085 €	40 362 €	40 639 €	40 916 €	
	12 mois	31 099 €	31 359 €	31 619 €	31 879 €	32 139 €	32 399 €	32 659 €	32 919 €	33 179 €	33 439 €	33 699 €	33 959 €	34 219 €	34 479 €	34 739 €	34 999 €	35 259 €	35 519 €	35 779 €	36 039 €	36 299 €	36 559 €	
	Développement	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	
A	TOTAL ANNUEL	35 699 €	35 976 €	36 253 €	36 530 €	36 807 €	37 084 €	37 361 €	37 638 €	37 915 €	38 192 €	38 469 €	38 746 €	39 023 €	39 300 €	39 577 €	39 854 €	40 131 €	40 408 €	40 685 €	40 962 €	41 239 €	41 516 €	
	12 mois	31 699 €	31 959 €	32 219 €	32 479 €	32 739 €	32 999 €	33 259 €	33 519 €	33 779 €	34 039 €	34 299 €	34 559 €	34 819 €	35 079 €	35 339 €	35 599 €	35 859 €	36 119 €	36 379 €	36 639 €	36 899 €	37 159 €	
	Développement	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	
B	TOTAL ANNUEL	36 299 €	36 576 €	36 853 €	37 130 €	37 407 €	37 684 €	37 961 €	38 238 €	38 515 €	38 792 €	39 069 €	39 346 €	39 623 €	39 900 €	40 177 €	40 454 €	40 731 €	41 008 €	41 285 €	41 562 €	41 839 €	42 116 €	
	12 mois	32 299 €	32 559 €	32 819 €	33 079 €	33 339 €	33 599 €	33 859 €	34 119 €	34 379 €	34 639 €	34 899 €	35 159 €	35 419 €	35 679 €	35 939 €	36 199 €	36 459 €	36 719 €	36 979 €	37 239 €	37 499 €	37 759 €	
	Développement	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	
A	TOTAL ANNUEL	36 899 €	37 176 €	37 453 €	37 730 €	38 007 €	38 284 €	38 561 €	38 838 €	39 115 €	39 392 €	39 669 €	39 946 €	40 223 €	40 500 €	40 777 €	41 054 €	41 331 €	41 608 €	41 885 €	42 162 €	42 439 €	42 716 €	
	12 mois	32 899 €	33 159 €	33 419 €	33 679 €	33 939 €	34 199 €	34 459 €	34 719 €	34 979 €	35 239 €	35 499 €	35 759 €	36 019 €	36 279 €	36 539 €	36 799 €	37 059 €	37 319 €	37 579 €	37 839 €	38 099 €	38 359 €	
	Développement	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	
B	TOTAL ANNUEL	37 499 €	37 776 €	38 053 €	38 330 €	38 607 €	38 884 €	39 161 €	39 438 €	39 715 €	39 992 €	40 269 €	40 546 €	40 823 €	41 100 €	41 377 €	41 654 €	41 931 €	42 208 €	42 485 €	42 762 €	43 039 €	43 316 €	
	12 mois	33 499 €	33 759 €	34 019 €	34 279 €	34 539 €	34 799 €	35 059 €	35 319 €	35 579 €	35 839 €	36 099 €	36 359 €	36 619 €	36 879 €	37 139 €	37 399 €	37 659 €	37 919 €	38 179 €	38 439 €	38 699 €	38 959 €	
	Développement	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	4 000 €	
A	TOTAL ANNUEL	38 099 €	38 376 €	38 653 €	38 930 €	39 207 €	39 484 €	39 761 €	40 038 €	40 315 €	40 592 €	40 869 €	41 146 €	41 423 €	41 700 €	41 977 €	42 254 €	42 531 €	42 808 €	43 085 €	43 362 €	43 639 €	43 916 €	
	12 mois	34 099 €	34 359 €	34 619 €	34 879 €	35 139 €	35 399 €	35 659 €	35 919 €	36 179 €	36 439 €	36 699 €	36 959 €	37 219 €										

ANNEXE N°04 – MONTANT DE LA PRIME FONCTION

GROUPES	STATUT	GROUPES REPÈRES	SOUS-GROUPES REPÈRES		PRIME FONCTION* en € Mensuel brut
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* Montant maxi en € Mensuel brut
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 €