

**AVENANT N° 4**  
**portant mise à jour de l'accord d'entreprise de la Régie**  
**du 1er février 2024 sur l'indemnité de travail posté**

**Entre les soussignés**

Eau du Grand Lyon - la Régie, domiciliée à l'Hôtel de la Métropole, 20 rue du Lac, 69003 Lyon, représentée par M. Christophe Drozd, en qualité de Directeur,

**d'une part,**

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Régie :

Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Brigliadori David.

Le syndicat CFE-CGC, représenté par M. Laffin Philippe.

**d'autre part,**

Ci-après ensemble « les Parties »,

**Préambule**

L'indemnité compensatrice de travail posté est accordée à l'ensemble des salariés qui travaillent au poste de commande de l'usine de Croix-Luizet.

Cette indemnité a été créée et est versée en contrepartie d'une sujétion liée à l'organisation du travail en continu des salariés concernés, et de leur travail le dimanche, la nuit et les jours fériés.

Conformément à l'accord anticipé de substitution, cette indemnité compensatrice de travail posté est d'un montant forfaitaire mensuel de 460€ bruts.

Le montant de cette indemnité est fixe, non évolutif et identique pour l'ensemble des salariés, quelle que soit leur ancienneté.

Les salariés concernés ont mis en avant le fait que le caractère fixe de l'indemnité ne prenait pas en compte, par construction, l'évolution de leurs salaires et que cette modalité contrevenait à un esprit d'équité qui serait en revanche assuré si les heures de travail étaient payées par décompte et non par forfait.

Les partenaires sociaux se sont donc rencontrés pour étudier cette demande apparue comme légitime et sont convenus d'arrêter une modalité de calcul tenant compte de l'évolution de carrière des salariés concernés.

La légitimité de la démarche s'appuyant d'une part sur le fait que le degré d'expertise sur le poste s'accroît avec le temps compte tenu de la proportion importante de son caractère empirique, et d'autre part que la pénibilité liée au travail posté s'accroît avec l'âge et mécaniquement le cas échéant, avec l'ancienneté.

Dès lors, il est apparu important de concevoir un ratio « indemnité compensatrice / salaire », qui puisse être constant et répondre à ces considérations.

Les partenaires sociaux sont ainsi convenus de modifier le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de travail posté en l'indexant sur le montant cumulé du salaire minimum conventionnel (SMC) et de la majoration d'expérience.

A la date des 1ers échanges, en 2023, le montant fixe de l'indemnité compensatrice de 460€ prévu par l'accord cadre ramené au minimum conventionnel de tout nouvel embauché correspond à un ratio de 24,77%.

Les partenaires sociaux sont convenus de raisonner à partir de ce montant pour acter le principe de variabilité de l'indemnité compensatrice à un montant de 25%.

Tenant compte de l'ensemble de ces éléments, le présent avenant a pour objet de fixer les nouvelles modalités de l'indemnité compensatrice de travail posté, dont la rédaction suit.

## **Article 1 : Indemnité compensatrice de travail posté**

L'article **IV.9.4 Indemnité compensatrice de travail posté** dans sa rédaction est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

### **« IV.9.4 Indemnité compensatrice de travail posté**

*En contrepartie de l'organisation de leur travail en continu et de leur travail le dimanche, la nuit et jour férié, les salariés postés percevront une indemnité de postage d'un montant évolutif calculé par application d'un taux de 25% sur le montant cumulé du salaire minimum conventionnel (SMC) et de la majoration d'expérience.*

*Cette indemnité, commune au Chef de poste comme au Chef de poste Adjoint, a vocation à couvrir les différentes indemnités liées à leurs conditions de travail.*

*En raison de son caractère évolutif par nature, cette indemnité ne fera pas l'objet de revalorisation au titre des futures NAO. »*

## **Article 2 : Application de l'avenant et durée**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour une durée indéterminée.

Elles sont applicables de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Dans le cas où interviendraient des modifications du Code du Travail interférant avec les dispositions du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer pour définir les ajustements éventuellement nécessaires.

## **Article 3 : Entrée en vigueur**

Il entrera en vigueur dès son dépôt auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail

« Télé Accords »> selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera transmis, en application des dispositions de l'article L.2231-5, R.2262-2 du Code du travail à l'ensemble des organisations syndicales signataires et une copie sera adressée à l'ensemble des élus du CSE.

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de.

#### **Article 4 : Révision et dénonciation**

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent avenant. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'avenant.

Le présent avenant peut être dénoncé, avec préavis minimum de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par la partie à l'initiative de la dénonciation à l'autre partie avec dépôt de la copie auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail «Télé accord» selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

La dénonciation par une ou plusieurs organisations syndicales ne représentant pas la totalité des organisations syndicales signataires du présent avenant n'a pas d'effet sur l'application de cet avenant. Il est de convention expresse entre les parties que le présent avenant constitue un tout indivisible et que la remise en cause de l'une des dispositions de l'avenant entraîne la remise en cause de son économie générale et donc de l'ensemble de l'avenant. Cette disposition a pour effet d'interdire la dénonciation partielle du présent avenant.

Par partie, il convient d'entendre, d'une part l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent avenant et y ayant adhéré intégralement et sans réserve, et, d'autre part la Direction de la Régie.

**Fait à Villeurbanne en 4 exemplaires,**

Le

**Pour la Régie**, le directeur, Christophe DROZD.....

**Pour la CFDT**, David BRIGLIADORI.....

**Pour la CFE/ CGC**, Philippe LAFFIN.....