

AVENANT N° 5 Fixation du variable des cadres

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'accord d'entreprise (Anciennement dit Accord de substitution) prévoit en son article IV.6 une rémunération composée d'une part variable pour les cadres (qui existait historiquement au sein d'EGL – VEOLIA).

Lors du passage en Régie, il avait été décidé de fixer 3 tranches de part variable en fonction du positionnement des cadres :

2,5% de la rémunération fixe pour un cadre non encadrant

5 % de la rémunération fixe pour un cadre encadrant

10% de la rémunération fixe pour un chef de service ou membre du CODIR

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise qui le prévoyait, des discussions ont été engagées courant 2024 afin de statuer sur les modalités de détermination de cette part variable.

Il est ressorti de ces échanges l'importance de consolider le socle fixe des rémunérations des cadres, en particulier dans un contexte de structuration et d'ajustement de l'organisation en cours au sein de la Régie, et que la logique d'individualisation de la performance qu'induisaient par construction les variables sus mentionnés, ne servait pas au mieux les objectifs actuels de la Régie.

Les parties sont ainsi convenues de supprimer le principe de variable et d'intégrer le montant afférent à celui-ci au salaire fixe des cadres.

Article 1 : Objet de l'avenant

Afin de garantir une rémunération fixe constante à l'ensemble des cadres, il est décidé d'intégrer le montant correspondant à la part variable dans le salaire de base pour l'ensemble des cadres.

Article 2 : Modification de la rédaction

Rédaction initiale de l'accord d'entreprise :

« IV.6 Rémunération des cadres avec part variable

La rémunération des cadres est composée d'une rémunération de base versée en douze mois correspondant à un montant annuel fixe.

Hormis le cas particulier des cadres débutants, dès lors que la performance individuelle du salarié peut effectivement être rapportée à une incidence sur les résultats de la structure au sein de laquelle il exerce ses fonctions, et selon la nature de ces fonctions et du niveau de responsabilités exercées, une part variable peut éventuellement compléter sa rémunération fixe précitée.

Elle est déterminée dans une plage proportionnelle au montant de la rémunération fixe.

L'amplitude de cette plage dépend, d'une part, du niveau de classification du poste occupé et, d'autre part, de la nature et de la complexité des objectifs à atteindre. Exceptionnellement, à la demande de la direction, les taux pourront être modifiés, sans pouvoir excéder 20%.

Le montant réellement atteint dépend de l'atteinte des objectifs en fin d'année.

Pour les cadres intégrant la régie au-delà du 1er janvier 2023, ils bénéficieront en plus de leur rémunération fixe d'un complément représentant une « part variable 2023 » en % de cette rémunération fixe, établie comme suit :

- 2,5% de la rémunération fixe pour un cadre non encadrant*
- 5 % de la rémunération fixe pour un cadre encadrant*
- 10% de la rémunération fixe pour un chef de service ou membre du CODIR*

Pour les salariés cadres transféré d'Eau du Grand Lyon au 1er janvier 2023, ceux-ci ont bénéficié au 1er janvier 2022 du versement d'une part variable. Afin de respecter la volonté de ne pas baisser leur rémunération tout en mettant en place un statut unique, il est convenu que chaque cadre transféré se verra verser au titre de l'année 2023 une « part variable 2023 » selon le montant le plus favorable entre l'application du taux fixé ci-dessus et le montant perçu au 1er janvier 2022, ce taux devenant à minima la référence pour les années ultérieures.

Courant 2023, une négociation sera menée avec les représentants du personnel pour convenir des modalités d'évolution de cette part variable à compter de 2024, en analysant les modalités de fixation et d'évaluation des objectifs ainsi que le poids de cette part variable en cas de maintien, soit son intégration en tout ou partie à la rémunération fixe. Quel que soit l'issue de

ces négociations, il est convenu que le montant cumulé de la part variable et/ou la partie intégrée à la rémunération fixe ne saurait être inférieur à celui de la « part variable 2023 ». »

Nouvelle rédaction de l'accord d'entreprise :

« IV.6 Rémunération des cadres

La rémunération des cadres est composée d'une rémunération de base versée en douze mois correspondant à un montant annuel fixe.

A compter du 01/07/2024, la part variable qui existait préalablement devient un élément de rémunération garanti et est ainsi intégrée dans la rémunération mensuelle de base.

pour l'ensemble des cadres :

- cadre non encadrant
- cadre encadrant
- chef de service ou membre du CODIR »

Article 3 : Application de l'accord

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 01/07/2024 avec un effet rétroactif au 01/01/2024 pour les cadres déjà présents à l'effectif à cette date.

Concernant les cadres qui bénéficiaient déjà d'une avance mensuelle de leur part variable, ce montant sera intégré dans leur salaire de base à compter du 01/07/2024 mais aucune régularisation rétroactive ne sera opérée (la part variable devant leur être versée l'ayant déjà été effectuée par avance mensuelle).

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 4 : Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 : 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 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 Lyon.

Article 6 : Révision

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

A l'issue de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives signataires ou non du présent accord, pourront engager la procédure de révision. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion pour examiner cette demande de révision, doit avoir lieu dans les 3 mois suivant sa notification.

Article 7 : Dénonciation

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.....