

# ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU STATUT COLLECTIF AU SEIN DE LA RÉGIE DES EAUX ET D'ASSAINISSEMENT DE LA VILLE DE THIERS

## Entre les soussignés

**La Commune de THIERS**, située 1 rue François Mitterrand – CS 60201 – 63300 THIERS CEDEX, représentée Monsieur Stéphane RODIER, agissant en qualité de Maire,

Ci-après dénommée « La Commune » ou « l'employeur »

D'une part,

## Et

Le **personnel de la Régie des eaux et d'assainissement de la Ville de THIERS**, auquel l'employeur a proposé un projet d'accord d'entreprise et a soumis ledit accord à l'approbation de la majorité des deux tiers du personnel, dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail ;

D'autre part.

## Préambule

Compte tenu de l'arrivée à échéance de l'Accord de transition anticipée conclu le 3 décembre 2019 entre la Ville de THIERS, la société SAUR et les organisations syndicales représentatives de cette dernière, la Commune de THIERS s'est rapprochée du personnel de la Régie des eaux et d'assainissement de la Ville de THIERS (ex-salariés de la société SAUR) afin de conclure un accord collectif d'entreprise organisant le statut collectif des salariés.

La Commune et les salariés de la Régie ont en particulier souhaité que ledit accord collectif porte sur l'aménagement du temps de travail afin :

- de permettre une répartition de la durée du travail au plus près des réalités de la Régie et de ses contraintes de fonctionnement compte tenu de la nature de l'activité,
- et de prendre en compte les souhaits des salariés en termes de gestion du temps de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre :

- des dispositions des articles L.2253-3 du Code du travail relatif au rapport entre accord d'entreprise et accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ;
- des dispositions des articles L.3111 -I et suivants du Code du travail relatifs à la durée du travail.

Compte tenu de l'effectif du personnel de la Régie des eaux et d'assainissement de la Ville de THIERS à la date de conclusion du présent accord (moins de 11 salariés), de l'absence de représentants du personnel au sein de la Régie (absence de comité social et économique et de délégué syndical), la Commune a souhaité mettre en œuvre le processus de négociation selon un mode dérogatoire, en

particulier avec les membres du personnel de la Régie conformément aux articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail.

C'est dans ces conditions que les parties sont convenues de conclure le présent accord qui s'inscrit dans le cadre des dispositions susvisées relatives à la négociation collective. Le présent accord a été approuvé selon les règles de négociation relatives aux entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, définies aux articles L.2232-21 et suivants du Code du travail.

Une réunion d'information avec le personnel a ainsi été organisée en date du ~~...~~ 2 mai 2024

La Commune de THIERS a proposé un projet d'accord d'entreprise au personnel de la Régie des eaux et d'assainissement. La consultation du personnel a été organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication aux salariés du projet d'accord.

Puis, le projet d'accord a été soumis à l'approbation de la majorité des deux tiers du personnel lors de la consultation réalisée en date du ~~...~~ 22 mai 2024.

La consultation a eu lieu pendant le temps de travail, selon l'organisation matérielle fixée par la Commune de THIERS.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2232-10 du Code précité, le caractère personnel et secret de la consultation a été garanti. Le résultat de la consultation a été porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui s'est déroulée en son absence.

Le résultat de la consultation a fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité a été assurée dans l'entreprise par affichage. Ce procès-verbal sera annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

L'employeur a défini les modalités d'organisation de la consultation, à savoir :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord, qui a été assurée par remise en main propre contre décharge en date du ~~...~~ 2 mai 2024 à l'issue de la réunion avec le personnel ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- L'organisation et le déroulement de la consultation, qui s'est déroulée le ~~...~~ 22 mai de ~~...~~ 16H à ~~...~~ 17 H ;
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés la Régie, à savoir POUR ou CONTRE l'approbation de l'accord relatif au statut collectif au sein de la Régie des eaux et d'assainissement de la Ville de THIERS.

Il a également été établi et communiqué aux salariés la liste des salariés devant être consultés.

Il est rappelé que la négociation du présent accord s'est inscrite dans le respect des principes énumérés à l'article L. 2232-29 :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

En conséquence, les parties conviennent, d'un commun accord, ce qui suit :

## CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 – Champ d’application

---

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la Régie des eaux et d’assainissement de la Ville de THIERS inscrits à l’effectif à la date de l’entrée en vigueur dudit accord ou recrutés postérieurement à cette date, qu’ils soient à temps plein ou à temps partiel, titulaires d’un CDI ou d’un CDD d’une durée d’au moins 1 an.

### Article 2 – Objet

---

Par le présent accord, les parties conviennent d’appliquer aux salariés visés à l’article 1, l’ensemble des dispositions de la convention collective nationale des services et assainissement de l’eau du 12 avril 2000 (IDCC 2147) auxquelles il est renvoyé, notamment (mais sans que cette liste ne soit exhaustive) en matière d’astreinte, de classifications, de salaires minima, etc.

Toutefois, l’application des dispositions de la convention collective est exclue s’agissant des dispositions qui suivent, lesquelles se substituent aux dispositions conventionnelles de branche portant sur le même objet.

Les dispositions du présent accord se substituent par ailleurs à celles antérieurement applicables au sein de la Régie des eaux et d’assainissement de la Ville de THIERS portant sur le même objet, quelle qu’en soit l’origine (note, usage ou engagement unilatéral, accord de transition anticipée du 3 décembre 2019).

## CHAPITRE II – DISPOSITIONS DEROGATOIRES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL

### Article 3 – Durée quotidienne de travail

---

La durée maximale quotidienne de travail effectif est égale à 10 heures. A titre dérogatoire, la durée quotidienne pourra atteindre 12 heures en cas d’activité accrue ou pour des motifs liés à l’organisation de l’activité de la Régie.

### Article 4 – Durée hebdomadaire

---

#### 4.1 Répartition

La répartition des horaires de travail est fixée par la Direction de la Régie en fonction des besoins de l’organisation des services.

L'horaire collectif hebdomadaire de référence est fixé à 36h00<sup>[FT1]</sup>. Le temps de travail effectif est réparti sur 4.5 jours ou, sur 4 et 5 jours en alternance une semaine sur deux, suivant les nécessités des besoins de la Régie selon les modalités suivantes :

Rythme à 4.5 jours : 4 jours de 8h et une demi-journée de 4h

Rythme à 4 et 5 jours :

- du lundi au vendredi la semaine A
- du lundi au jeudi la semaine B *(exemple)*

Les horaires de travail seront définis et fixés par la Direction de la Régie.

#### **4.2 – Durée maximale hebdomadaire de jour**

La durée maximale hebdomadaire de jour ne doit pas dépasser 48 heures de travail effectif, sans pouvoir dépasser 46 heures sur 12 semaines consécutives.

### **Article 5 – Repos quotidien**

---

Conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Néanmoins, la durée du repos quotidien pourra être abaissée à 9 heures notamment en cas de surcroît d'activité et pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité de service.

### **Article 6 – Heures supplémentaires**

---

#### **6.1 – Principes**

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine civile. Les heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail doivent être effectuées à la demande expresse de la Direction de la Régie, préalablement à la réalisation du travail en cause, ou effectuées avec son accord préalable.

#### **6.2 – Taux de majoration**

Le taux de majoration est défini comme suit :

- de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes;

Les majorations pour heures supplémentaires ne sont pas cumulables avec les majorations de 100% pour travail de nuit, le dimanche et les jours fériés.

#### **6.3 – Compensation ou paiement des heures supplémentaires**

Les majorations pour heures supplémentaires donneront lieu en priorité à un repos tenant compte des majorations, pris en accord avec la Direction.

Par exception sur décision de la direction, notamment s'agissant des heures supplémentaires réalisées dans le cadre d'astreinte, les heures supplémentaires peuvent être payées avec les majorations.

Pour information, 36 heures de travail par semaine génèrent 1 heure par semaine au-delà de la durée légale de 35 heures.

$1 \text{ heure} \times 1,25 \text{ de majoration} \times 45,91 \text{ semaines travaillées} = 57,3875 \text{ heures de repos majoré sur l'année}$

Temps de travail moyen quotidien = 8 heures (36 / 4,5)

Nombre de jours de repos compensateur de remplacement dans l'année :  $57,3875 / 8 = 7,17 \text{ jours}$ , arrondis à 7 jours.



#### **6.4 – Conditions de prise du repos compensateur de remplacement**

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos portés à leur crédit par le logiciel de gestion des temps. Dès que ce nombre atteint 4 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans le délai maximum susvisé.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail effectif que le salarié aurait accompli pendant cette période.

Les repos compensateurs de remplacement sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié et n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Les journées ou demi-journées de repos compensateur sont prises par accord entre le salarié et la Direction de la Régie dans un délai maximum de 3 mois suivant l'ouverture du droit.

Pour les droits ouverts à la disposition du salarié, celui-ci forme par écrit sa demande auprès de son responsable hiérarchique. Cette demande précise la date et la durée du repos.

Le salarié adresse sa demande de repos compensateur de remplacement à l'employeur au moins 15 jours calendaires à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, le délai pourra être réduit avec l'accord de la Direction à 7 jours calendaires.

Dans les 48h suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit des raisons relevant de nécessités liées au fonctionnement de la Régie et/ou de la charge de travail du salarié qui motivent le report de la demande.

En cas de report, la direction de la Régie propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 3 mois susvisé.

En cas de demandes simultanées ne pouvant être toutes satisfaites en raison d'impératifs liés au fonctionnement de la Régie, les salariés sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- Les demandes ayant fait l'objet d'un précédent différé,
- La situation de famille (nombre d'enfants à charge, garde partagée, ...etc.),
- L'ancienneté du salarié au sein de la Régie.

## **6.5 – Contingent annuel\_d’heures supplémentaires**

Le contingent annuel d’heures supplémentaires est fixé à -250 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos compensateur de remplacement ne s’imputent pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.

### **– Information et consultation du CSE**

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent prévu ci-dessus, donneront lieu à une information du CSE s’il existe. Si le contingent d’heures supplémentaires devait être dépassé, le CSE (en cas d’existence) serait consulté.

## CHAPITRE III – DISPOSITIONS DEROGATOIRES EN MATIERE D'ASTREINTES

### Article 7 – Astreintes

L'astreinte a pour vocation d'assurer la continuité des services publics de l'eau et de l'assainissement confiés à la Régie des eaux de Thiers, en-dehors des horaires de service indiqués à l'article 4.

L'astreinte se définit comme la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure de répondre à un appel éventuel de celui-ci pour effectuer les interventions d'urgence requises.

#### 7.1 – Les missions

Les missions assurées pendant les périodes d'astreinte se répartissent en deux niveaux :

##### → Un niveau d'orientation

Ce niveau est assuré par une personne connaissant l'organisation et la gestion de l'exploitation, joignable par téléphone, ou tout autre moyen mis à sa disposition. Elle doit pouvoir intervenir rapidement. Ses missions principales sont notamment les suivantes :

répondre à l'ensemble des appels externes (appels de la clientèle) et internes, appels liés à la télésurveillance, émis à partir de la zone le concernant, gérer et orienter les demandes,  
organiser les interventions sur le terrain jugées nécessaires, y compris les autorisations éventuelles,  
faire le suivi des interventions notamment sur les plans relations clientèle, techniques et sécurité,  
référer de l'existence de tout problème majeur au directeur de centre ou d'exploitation ou à la personne désignée par eux (pollutions, inondations, autorités publiques...).

##### → Un niveau d'intervention

Ce niveau est assuré par un collaborateur qui a la compétence et les habilitations pour réaliser tous les types de travaux en raison de sa connaissance et son expérience du terrain. Il est joignable par téléphone, ou tout autre moyen mis à sa disposition, et doit être en mesure d'intervenir rapidement.

Ses missions principales sont notamment les suivantes :

- répondre aux demandes du niveau d'orientation
- transmises pendant la période d'astreinte,
- intervenir sur le terrain dès réception de l'appel et dans les meilleurs délais,
- tenir informé le niveau d'orientation du déroulement de l'intervention et notamment de la fin de celle-ci,
- établir son compte rendu d'intervention
- traiter exceptionnellement, à titre dérogatoire et là où c'est encore existant, les éventuels appels liés à la télésurveillance qui lui parviendraient.

#### 7.2 – Organisation

L'employeur définit l'organisation de l'astreinte : durées, horaires, jours, territoires ou zones, niveaux de l'astreinte, moyens matériels de l'astreinte... Sa mise en place ou sa modification s'effectue après échanges avec le CSE s'il existe.

Compte tenu de la diversité des situations d'exploitation rencontrées localement, les dispositions du présent paragraphe peuvent être adaptées, celles-ci pouvant concerner :

- l'organisation générale de l'astreinte : durée, jours, territoires ou zones, niveaux de l'astreinte, gestion de l'interface entre le niveau orientation et intervention.
- les moyens matériels de l'astreinte, en particulier l'affectation et l'utilisation du téléphone,
- l'organisation de la formation et de la sécurité,
- l'appréciation de la contrainte supplémentaire liée soit à une fréquence répétée, soit à une charge exceptionnelle de l'astreinte (plan intempérie, déclenchement de la cellule de crise ...).

L'employeur met en œuvre l'astreinte et informe les salariés concernés de ses modalités pratiques.

Au niveau de l'organisation, l'astreinte est en principe organisée par semaine (à raison d'une indemnisation de quatre nuits par semaine et d'un week-end).

L'astreinte vient en relais de l'activité des équipes d'exploitation en dehors des horaires habituels d'ouverture de service. Une plage de recouvrement est cependant nécessaire afin de transmettre les différentes consignes.

### **7.3 – Le personnel requis**

Sont concernés par les astreintes, les personnels identifiés par l'employeur.

Le choix du personnel s'accompagne de l'information nécessaire à l'activité de l'astreinte ainsi que des formations indispensables à la sécurité.

Le salarié âgé de 55 ans minimum a la possibilité d'être déchargé des obligations d'astreinte à sa demande. Il peut aussi accepter les astreintes, cet engagement ne pouvant être dénoncé par lui qu'à la fin de chaque année civile.

### **7.4 – Spécificités liées au fonctionnement**<sup>[FT2]</sup>

La sécurité au travail est une donnée prioritaire au sein de l'organisation de l'exploitation.

Afin de préserver la santé et à assurer la sécurité des intervenants, les parties sont convenues de maintenir les dispositions en vigueur :

- L'employeur veillera au respect des durées maximales de travail.

Le planning des astreintes est, en principe, organisé du lundi matin au lundi matin de la semaine suivante.

Afin de prévenir des inscriptions trop fréquentes, notamment deux semaines de suite, sur les plannings d'astreinte, le directeur de la régie des eaux de Thiers doit mettre tout en œuvre et rechercher les solutions adaptées pour que l'inscription sur les plannings d'un agent ne soit pas plus fréquente, dans la mesure du possible, qu'une semaine sur trois.

L'employeur doit s'assurer de la diffusion de l'information sur la nécessité de décaler l'heure d'embauche en cas de dépassement des heures d'intervention et du respect effectif des temps de repos.

Concernant le repos quotidien, le salarié retarde, de sa propre initiative, son heure d'embauche le lendemain matin si 11 heures de repos n'ont pas pu être décomptées depuis la veille. Ce décalage des heures de repos fait l'objet d'un maintien de salaire.

L'heure d'embauche le lundi matin est, de la même façon retardée, si le salarié n'a pu prendre de façon effective au moins 35 heures de repos durant le weekend.

Dans les deux cas, le salarié prévient par SMS ou téléphone l'orienteur avant l'heure d'embauche initialement prévue.

Ces dispositions reposent sur la confiance mutuelle entre la hiérarchie et les intervenants. [FT3] Quel que soit le nombre d'heures d'intervention, les responsables hiérarchiques doivent être attentifs à la fatigue accumulée de leurs collaborateurs et examiner toute demande spontanée de report de l'heure d'embauche notamment, en cas de sollicitations particulièrement fréquentes au cours d'une même période d'astreinte.

- En période de crise (alerte météo, fuite importante...), un renfort d'astreinte ponctuel peut être mis en place pour permettre la mobilisation d'agents plus nombreux.  
Les agents sollicités en renfort par l'employeur ou le niveau orienteur bénéficient de la rémunération des heures supplémentaires et du forfait défini pour la période d'astreinte considérée [FT4].

## **7.5 – Modalités d'indemnisation**

L'astreinte est en principe organisée par semaine (du lundi au lundi). L'indemnisation s'effectue à raison de quatre nuits par semaine et d'un weekend [FT5] de manière planifiée selon le barème prévu à l'article 79.6. Une organisation spécifique est prévue pour les jours fériés.

Celle-ci se répartit de la manière suivante :

### Niveau d'orientation

- Le forfait d'astreinte de nuit commence à la fermeture du bureau et se termine à son heure d'ouverture, sous réserve de la plage de recouvrement précitée.
- Le week-end, l'astreinte commence le vendredi soir à l'heure de fermeture du bureau et s'achève le lundi matin à son heure d'ouverture.
- Les jours fériés, l'astreinte commence la veille au soir et se termine le lendemain matin à leur heure d'ouverture, sous réserve de la plage de recouvrement.
- Dans des situations à haute fréquence d'appels, des heures seront comptabilisées en heures supplémentaires à récupérer ou à payer après validation de l'employeur

### Niveau d'intervention

- L'astreinte de nuit commence à la fin des horaires de travail de l'établissement tels que définis pour le service d'appartenance du personnel d'astreinte<sup>[FT6]</sup>. La première intervention considérée en période d'astreinte a lieu dès que le collaborateur sollicité est contraint de quitter son domicile (ou autre lieu de repos) qu'il a rejoint en fin de journée de travail. L'astreinte de nuit se termine au début des heures de travail du service de rattachement du collaborateur.
- Le week-end, l'astreinte commence le vendredi soir à la fin des horaires de travail tels que définis ci-dessus et se termine le lundi matin au début des heures de travail du service de rattachement du collaborateur
- Les jours fériés, l'astreinte commence la veille au soir, à la fin des horaires de travail tels que définis ci-dessus et se termine le lendemain matin au début des heures de travail du service de rattachement du collaborateur.

### **7.6 – Dédommagement de la sujétion (niveau d'intervention et d'orientation)**

- Chaque collaborateur d'astreinte, quel que soit son niveau, reçoit une indemnité destinée à compenser sa disponibilité (suivant les montants d'indemnisation ci-dessous) comme suit :

<u>Libellés</u>	<u>Montants à la date de prise d'effet de l'accord</u>
<u>Astreinte</u> <u>Nuit</u>	<u>18,08 €</u>
<u>Astreinte</u> <u>Forfait week-end</u>	<u>113,50 €</u>
<u>Astreinte</u> <u>jour de week-end (samedi ou dimanche)</u>	<u>56,75 €</u>
<u>Astreinte</u> <u>Férié milieu de semaine</u>	<u>72,21€</u>
<u>Astreinte</u> <u>Jour férié accolé à un week-end</u>	<u>63,12 €</u>

### **7.7 – Le temps consacré aux missions**

- Chaque collaborateur d'astreinte bénéficie d'heures payées, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, en contrepartie du temps consacré à ses missions.
- L'astreinte assurée un jour férié légal tombant un jour normalement travaillé donne droit en sus à un congé compensateur de 4 heures non majorées.<sup>[FT7]</sup>

### **7.8 – Renfort d'astreinte**

Le renfort d'astreinte, est indemnisé dans les formes écrites dans ledit accord. Il est déclenché sur la base du volontariat dans le cadre d'un évènement prévisible, ou selon les disponibilités des salariés pour un évènement fortuit. Est considéré en renfort d'astreinte un salarié qui aura terminé ses obligations normales de service, et sera mobilisé ensuite.

Lorsque le salarié intervient dans la continuité immédiate de ses horaires normaux de service, il n'est pas considéré comme renfort d'astreinte.

### **7.9 – Heures effectives de travail durant la période d'astreinte ou de renfort d'astreinte**

La contrepartie normale des heures effectives d'intervention en astreinte ou en renfort d'astreinte est la rémunération des heures, selon un taux horaire calculé à partir du salaire de référence individuel.

Le taux horaire fait l'objet selon le cas des majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, pour travail le dimanche ou jours fériés conformément aux dispositions du présent accord, lesquelles ne sont pas cumulables entre elles.

Sur demande expresse du salarié, son supérieur hiérarchique peut remplacer la majoration susvisée par une contrepartie des heures sous forme de récupération, les heures de récupération étant majorées selon les règles décrites pour les heures rémunérées. L'accord du supérieur hiérarchique tient compte notamment des impératifs de service et de la force de travail disponible pour assurer la continuité de l'exploitation.

[FT8]

## **CHAPITRE IV – DISPOSITIONS DEROGATOIRES EN MATIERE DE TRAVAIL DE NUIT**

### **Article 8 – Définition de la période de travail de nuit**

Par dérogation aux dispositions de la convention collective, tout travail effectué au cours d'une période entre 20h et 6 heures [FT9] est considéré comme du travail de nuit. Pour le reste, il est renvoyé aux dispositions conventionnelles de branche.

[FT10][FT11]

## **CHAPITRE V – DISPOSITIONS DEROGATOIRES EN MATIERE DE REMUNERATION**

### **Article 9 – Sort de l'indemnité de maintien de la rémunération (Accord de transition anticipée)**

Sans préjudice des dispositions de la convention collective en matière de rémunération qui sont intégralement applicables aux salariés de la Régie, les parties conviennent que l'indemnité de maintien de rémunération, prévue par l'article 6.3 de l'Accord de transition anticipée conclu le 3 décembre 2019, est pérennisée comme suit :

- Intégration pour chaque salarié concerné d'une fraction de l'indemnité de maintien correspondant aux composantes « abondement », « intéressement » et « participation » de l'indemnité de maintien de rémunération-dans le salaire de base.

- la fraction restante de l'indemnité de maintien de rémunération sera versée sous forme de prime aux salariés de la régie selon les modalités définies par la Régie.

Cette prime des agents de la régie bénéficiera également aux salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.<sup>[FT12]</sup>

## Article 10 – Salaires minimaux et revalorisation

Les salaires minimaux sont définis dans la CCN des entreprises des services d'eau et d'assainissement en fonction de la classification conventionnelle.

Les salaires réels des salariés de la Régie seront revalorisés suivant les taux d'évolution des salaires minima conventionnels.

## CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

### Article 11 – Durée – Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1 juillet 2024

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les trois mois suivants la présentation de celle-ci.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé, dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur au jour de la dénonciation, qui sont actuellement celles prévues par les articles L. 2232-23-1, et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

Ainsi, le présent accord pourra être dénoncé en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès de la DREETS compétente.

Le présent accord pourra également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel devront notifier collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne pourra avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Si la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des membres signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

## Article -12- – Dépôt - publicité

---

Le présent accord sera déposé par la Commune de Thiers au greffe du Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand et sur la plateforme numérique « TéléAccords ». Enfin, mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Thiers, le ...

En ... exemplaires.

**Pour la Commune de THIERS**

Monsieur Stéphane RODIER,

**Le personnel de la Régie des eaux et d'assainissement de la Ville de THIERS**