

Délibération n°2023-09-097

Date de convocation : 20 septembre 2023

Conseillers en exercice : 45	Présents : 37	Votants : 44
------------------------------	---------------	--------------

Conditions d'emploi applicables au personnel de la régie de l'eau et de l'assainissement « Eau du Pays de Landi »

L'an deux mil vingt-trois, le 26 du mois de septembre à 18 heures, le conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni à Saint-Vougay, salle Ar Brug, sous la présidence de M. Henri BILLON, président.

Etaient présents

M. JEZEQUEL Jean, M. DUFFORT Jean-Philippe, Mme CRENN Nicole, Mme CLOAREC Marie-Françoise, M. MIOSSEC Gilbert, M. MICHEL Bernard, Mme PORTAILLER Christine, Mme CLAISSE Laurence, M. BODIGUEL Robert, Mme PICHON Marie-Christine, M. LE BORGNE Laurent, Mme HENAFF Marie Claire, M. THEPAUT Jean-Jacques, M. POSTEC Jean-Yves, Mme CARRER Bernadette, M. SALIOU Louis, M. POT Dominique, M. BRAS Philippe, Mme POULIQUEN Marie-France, M. GUEGUEN Guy, M. CADIOU Bruno, M. GUEGUEN Philippe, M. ABALAIN Jean-Luc, Mme JAFFRES Anne, M. RIOU André, Mme MARTINEAU Gaëlle, Mme LE FOLL Sylvie, Mme QUERE Patricia, M. RAMONET Thierry, Mme TORRES Sonia, M. PHELIPPOT Samuel, M. LOAËC Eric, M. PERVES Daniel, M. ABGRALL Dominique, M. GILET Yves-Marie, Mme QUILLEVERE Gwénaëlle

Avaient donné
procuration

M. BRETON Jean-Pierre à Mme CRENN Nicole
M. MORRY Yvan à Mme PORTAILLER Christine
M. PALUD Jean à Mme HENAFF Marie Claire
Mme GUILLERM Babeth à M. BILLON Henri
M. JEZEQUEL Sébastien à Mme TORRES Sonia
Mme ABAZIOU Nadine à M. SALIOU Louis
Mme KERVELLA Julie à Mme CLAISSE Laurence

Absent(s) excusé(s)

Mme LE GUERN Marlène

Absent(s)

/

Participaient aussi à cette séance, M. FLOCH Erwan, directeur général des services, M. ROIGNANT Marc, directeur des services techniques

Secrétaire de séance : Mme HENAFF Marie Claire

Le quorum étant atteint, l'Assemblée peut délibérer valablement.

L'exercice des compétences eau potable et assainissement à compter du 1^{er} janvier 2024 implique de définir les modalités d'emploi des personnels affectés au service de la régie communautaire.

Les agents des collectivités qui ont pour uniques compétences les compétences « eau » et « assainissement » sont obligatoirement des salariés soumis au Code du travail. Ce principe repose sur 3 jurisprudences conjuguées du Tribunal des conflits et du Conseil d'Etat qui n'ont jamais été remises en cause par le législateur :

- TC 22 janvier 1921, société commerciale de l'ouest africain, n°00706 ;
- CE, 26 janvier 1923, de Robert Lafrégeyre n°62529 ;
- CE, Sect., 8 mars 1957, Jalenques de Labeau, n°15219.

Au regard de ces 3 arrêts/jugements, l'ensemble des personnels des services publics à caractère industriel et commercial gérés par une collectivité territoriale ou un établissement public local est soumis au droit privé et au Code du travail.

En complément des jurisprudences précitées, l'article L.1211-1 du Code du travail prévoit que les dispositions du Livre II du Code du travail relatif au contrat de travail « sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel. »

Enfin, l'article L.2 du Code général de la fonction publique rappelle que le statut général des fonctionnaires ne s'applique « dans les services et établissements publics à caractère industriel ou commercial qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire ». Tout nouveau recrutement se fait donc selon les règles de droit privé.

Par exception, le Conseil d'Etat a admis que certains de ces agents recrutés directement par le syndicat en leur qualité de fonctionnaire ou sous contrat de droit public conservent ce statut d'agent public. (Conseil d'Etat, avis, 3 juin 1986, n°340127).

Dans la pratique, les règles ci-dessus énoncées impliquent que : toutes les personnes recrutées dans un EPIC (régie à autonomie financière et personnalité morale) sont des salariés soumis à un contrat de droit privé. Cela est notamment le cas de tous les syndicats d'eau et d'assainissement ou les syndicats de traitement et de collecte d'ordures ménagère ayant instauré la redevance incitative puisqu'ils n'exercent que des compétences industrielles et commerciales. Le SPIC se confond avec le syndicat et transforme de fait le syndicat en un EPIC.

Ainsi, les agents des EPIC/SPIC ne peuvent pas être :

- Des fonctionnaires titulaires ou stagiaires. Un EPIC, fût-il géré par une personne publique, ne peut placer une personne en stage suite à la réussite à un concours de la fonction publique territoriale, ni a fortiori la titulariser. Un EPIC ne peut pas non plus recruter un fonctionnaire par mutation ;
- Des contractuels de droit public. Un EPIC ne peut pas recruter par un contrat de droit public en application des articles L.332-8 à L.332-26 du CGFP.

Par exception :

- des fonctionnaires peuvent être mis à disposition ou détachés (y compris d'office). De même, des contractuels de droit public peuvent être mis à disposition s'ils disposent d'un CDI. Cette solution ne vaut que pour les régies à autonomie financière et personnalité morale.

- Des fonctionnaires ou des contractuels de droit public qui ont conservé ce statut suite à un transfert de compétence. Cette solution ne vaut que pour les régies à autonomie financière.

La Cour de cassation a même appliqué ces règles aux collectivités territoriales qui emploient directement du personnel dans des conditions de droit privé pour l'exploitation d'un service public industriel et commercial sans créer une régie à seule autonomie financière ou une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière (Cour de Cassation, ch. soc.19 sept. 2007, Ville de Bitche, n° 06-60-203).

Enfin, s'agissant des salariés recrutés dans le cadre de contrats de droit privé, il convient de rappeler que la convention collective nationale des entreprises d'eau et d'assainissement (IDCC 2147) n'est pas applicable aux régies.

Cette appréciation du champ d'application de la convention collective est confirmée par la Cour Administrative d'appel de Marseille (CAA Marseille, 14 janvier 2020, n° 19MA01611).

En principe, pour les personnels affectés au service de la régie communautaire, seul le code du travail est d'application impérative.

Cependant, au regard du risque de distorsion entre les conditions d'emploi des fonctionnaires de la Collectivité et des agents de droit privé recrutés au sein du SPIC, et dans un souci d'équité, d'harmonisation avec les agents de droit public et de compétitivité par rapport aux entreprises privées appliquant la convention collective nationale des métiers de l'eau et de l'assainissement, la CCPL a mené une étude comparative entre les conditions d'emploi :

- Relevant du régime légal ;
- Relevant de la convention collective ;
- Relevant du droit public.

La Communauté de Communes propose, pour faciliter les recrutements de salariés venant potentiellement des grands groupes de l'eau et appliquant la convention collective, d'appliquer systématiquement cette dernière et de panacher avec le régime légal ou le cas échéant les dispositions applicables en droit public lorsque la convention ne prévoit pas de disposition particulière.

Le document annexé à la présente note a une valeur d'usage d'entreprise. L'employeur pourra modifier ou supprimer tout ou partie des avantages visés ci-dessous en procédant à la dénonciation des usages, selon les règles en vigueur.

Vu la Loi « 3DS » n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ;

Vu la Loi « Notre » n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, en particulier son article L.5219-5-I ;

Vu la Loi « Maptam » n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles ;

Vu le Code Général des Collectivités territoriales, notamment son article L.5111-4-1 ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.441-1 ;

Vu le Code du travail, notamment ses articles L.1224-1 et L.1224-3-1 ;

Vu la délibération du conseil communautaire n° 2023-09-092 du 26 septembre 2023 portant approbation de la création de la régie de l'eau et de l'assainissement communautaire ;

Vu la délibération du conseil communautaire n°2021-06-060 du 29 juin 2021 portant approbation de la prise des compétences eau potable et assainissement à compter du 1^{er} janvier 2024 ;

Vu l'arrêté préfectoral du 21 décembre 2021 portant modification des statuts de la Communauté de Communes du Pays de Landivisiau à compter du 1^{er} janvier 2024 ;

Considérant que les compétences eau potable et assainissement seront effectives au 1^{er} janvier 2024 sur les 19 communes du territoire de la Communauté de Communes du Pays de Landivisiau (exception faite des 6 communes du syndicat de Pont an Ilis pour la distribution d'eau potable : Bodilis, Saint Serais, Saint Derrien, Plougar, Plougourvest et Plounéventer) ;

Considérant que les services publics d'eau potable et d'assainissement sont des services publics industriels et commerciaux ;

Considérant que lesdits services ne sont autorisés à recruter que des salariés de droit privé soumis au Code du travail ;

Considérant qu'au régime légal s'ajoute l'existence d'une convention collective nationale propre aux métiers de l'eau et de l'assainissement ;

Que l'application de cette dernière est requise pour faciliter les recrutements nécessaires à la constitution des effectifs de la régie de l'eau et de l'assainissement ;

Vu l'avis favorable émis par la Commission environnement en date du 15 juin 2023 ;

Vu l'avis favorable émis par le CST du 12 septembre 2023 ;

Vu l'avis favorable émis par la conférence des maires en date du 12 septembre 2023 ;

Ayant entendu son rapporteur, M. Jean Jézéquel, vice-président ;

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Approuve les conditions d'emploi des salariés de droit privé décrites dans la note annexée à la présente délibération.**
- **Dit que ces conditions d'emploi seront applicables dès la prise des compétences eau potable et assainissement au 1^{er} janvier 2024 pour tout salarié recruté au sein de la régie communautaire.**
- **Précise que la rémunération des salariés concernés sera portée aux budgets annexes M49 eau potable et assainissement dans les mêmes proportions.**
- **Autorise le Président ou son représentant à procéder aux recrutements nécessaires à la constitution de la régie de l'eau et de l'assainissement et à signer tous documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération.**

Pour extrait conforme au registre des délibérations,
le 2 octobre 2023.

La Secrétaire de séance,
Marie Claire HENAFF.

Le Président,
Henri BILLON.



Conditions d'emploi applicables au
personnel de la régie de l'eau et de
l'assainissement de la Communauté de
Communes du Pays de Landivisiau



Table des matières

1.	Les principes généraux applicables.....	3
2.	Le contrat de travail.....	4
3.	Période d'essai.....	4
3.1	La période d'essai des contrats à durée indéterminée.....	4
3.2	La période d'essai pour les contrats à durée déterminée.....	5
4.	Rupture du contrat après la période d'essai.....	6
4.1	La démission.....	6
4.2	Le licenciement.....	6
4.3	La retraite.....	6
4.4	Les indemnités.....	6
5.	Durée du travail.....	7
5.1	Définition.....	7
5.2	Heures supplémentaires.....	8
5.3	Temps partiel.....	9
5.4	Astreinte.....	9
5.5	Travail le dimanche, un jour férié, de nuit.....	10
5.6	Repos quotidien.....	10
5.7	Repos hebdomadaire.....	10
6.	Les congés payés.....	11
6.1	Définition – Durée.....	11
6.2	Périodes assimilées au travail effectif pour l'acquisition des droits à congé.....	12
7.	Les congés spéciaux.....	12
7.1	Congés pour évènements familiaux.....	12
8.	Maternité – Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle – Régime de prévoyance.....	13
8.1	Absences pendant la grossesse.....	13
8.2	Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle.....	13
9.	Primes et avantages.....	14
10.	Discipline.....	14
11.	La classification.....	14
9.1	Définition des groupes.....	14
9.2	Emplois-repères.....	17

1. Les principes généraux applicables

La Convention collective nationale des entreprises de services d'eau et assainissement ne s'appliquant pas à la régie des eaux et de l'assainissement de la Communauté de Communes de Landivisiau, le présent référentiel précise toutes les règles applicables aux agents salariés de droit privé de la régie. Ces règles ont été créées en s'inspirant d'une part de celles en vigueur pour les agents de droit public de la communauté de communes de Landivisiau et d'autre part des dispositions de la Convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement.

Conformément à la loi, chaque règle du présent référentiel est au moins équivalente, voire plus favorable, que les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Si les dispositions légales et réglementaires devaient être plus favorables que le référentiel, elles s'appliqueront alors automatiquement aux salariés de la Communauté de communes.

Par ailleurs, si du fait de l'évolution de la Régie, une convention collective nationale venait à s'appliquer, l'employeur pourrait remettre en cause le présent référentiel.

Enfin, à défaut de règle prévue dans le présent référentiel, ce sont les dispositions légales et réglementaires qui s'appliquent.

Ce référentiel a valeur d'usage d'entreprise. L'employeur pourra modifier ou supprimer les présentes règles en procédant à la dénonciation des usages, selon les règles en vigueur.

Le présent référentiel est applicable à compter du **1^{er} janvier 2024**.

2. Le contrat de travail

Tout salarié recevra, au plus tard le 2ème jour suivant son embauche, son contrat écrit.

Un certain nombre d'informations doivent être mentionnées. Elles portent sur :

- L'identité des parties,
- La nature du contrat,
- La désignation de l'emploi et sa position dans la classification
- La date de début de contrat,
- Le lieu d'affectation et les éventuelles conditions de mobilité,
- La durée de la période d'essai,
- Le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que leur périodicité,
- La durée et les modalités d'organisation particulières du travail,
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance,
- L'existence du présent référentiel et des accords d'entreprise applicables,
- Toute particularité éventuelle à la fonction, notamment l'astreinte.

Les contrats de travail à temps partiel doivent en outre mentionner :

- La durée hebdomadaire,
- La répartition de la durée du travail sur la journée, sur la semaine ou sur le mois,
- Le cas échéant, la répartition de cette durée de travail sur l'année,
- Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, notamment le délai de prévenance,
- Les modalités de recours éventuel aux heures complémentaires.

Tous les moyens requis sont mis en œuvre par la Régie afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en matière notamment d'accès à l'emploi, d'accès aux différents dispositifs de formation, de conditions de travail ou de promotion professionnelle.

3. Période d'essai

3.1 La période d'essai des contrats à durée indéterminée

Sauf accord exprès des parties, tout nouvel embauché est soumis à l'accomplissement d'une période d'essai, dont la durée dépend du niveau de classification à l'embauche du salarié :

- Groupes I, II et III (employé-ouvrier) : 2 mois
- Groupes IV et VI (technicien – agent de maîtrise) : 3 mois
- Groupes VII, VIII et IX (cadre) : 4 mois

Ces périodes d'essai pourront être renouvelées pour une durée équivalente, sous réserve de l'accord écrit du salarié concerné.

Les mentions de la période d'essai et de sa durée sont indiquées sur le contrat de travail.

Conformément aux articles L.1243-11 et L.1251-38 du Code du travail, lorsque la Régie conserve sous contrat à durée indéterminée un salarié lié par contrat à durée déterminée, ou lorsqu'elle embauche définitivement un intérimaire qu'elle a occupé à ce titre au cours des 3 derniers mois, la durée de ces contrats antérieurs est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Conformément aux dispositions de l'article L.1221-24 du Code du travail, en cas d'embauche dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans réduire cette dernière de plus de la moitié.

Si l'embauche concerne un emploi en lien avec les activités du stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement.

Les parties peuvent se séparer à tout moment au cours de la période d'essai sans avoir à justifier des raisons motivant cette décision.

Un délai de prévenance est cependant applicable.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance sera de 24 heures si son ancienneté de service dans la Régie est inférieure à 8 jours et de 48 heures si elle est supérieure à 8 jours.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance sera déterminé selon les conditions suivantes :

- Si l'ancienneté de service du salarié dans la Régie est inférieure à 8 jours : 24 heures
- Si l'ancienneté de service du salarié dans la Régie est supérieure à 8 jours et inférieure à 1 mois : 48 heures ;
- Si l'ancienneté de service du salarié dans la Régie est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : 1 semaine ;
- Si l'ancienneté de service du salarié dans la Régie est supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 3 mois : 2 semaines ;
- Si l'ancienneté de service du salarié dans la Régie est supérieure à 3 mois : 1 mois.

Afin de prévenir toute contestation, la partie qui prend l'initiative de rompre le fait savoir à l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé ou par la remise d'une lettre en mains propres. Le délai de prévenance prend effet pour la durée indiquée, le jour de la première présentation du courrier recommandé ou le jour de la remise en main propre du courrier.

3.2 La période d'essai pour les contrats à durée déterminée

Conformément aux règles légales en vigueur, tout contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

La durée de celle-ci ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

-

4. Rupture du contrat après la période d'essai

4.1 La démission

4.1.1 *Forme du préavis*

La décision du salarié démissionnaire doit être notifiée à l'employeur au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou au moyen d'une lettre remise en mains propres, dans le but d'éviter toute contestation.

4.1.2 *Durée du préavis*

La durée du préavis est fonction de l'ancienneté du salarié :

- Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 1 mois, aucun préavis n'est à effectuer.
- Si elle est comprise entre 1 et 2 mois, le préavis est d'une semaine.
- Si elle est comprise entre 2 et 4 mois, le préavis est de 2 semaines.
- Si elle est comprise entre 4 mois et 2 ans, le préavis est d'un mois.
- Au-delà de 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de deux mois pour les employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

4.2 Le licenciement

Hormis les cas de faute grave ou de faute lourde, privatives de préavis, le salarié bénéficie d'un préavis en cas de licenciement d'une durée égale au préavis à la démission.

4.3 La retraite

4.3.1 *Départ à la retraite*

Le départ à la retraite recouvre l'hypothèse dans laquelle le salarié prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension vieillesse.

Dans ce cas, la durée du préavis est identique à celle valant pour la démission.

4.3.2 *Mise à la retraite*

La mise à la retraite recouvre la faculté, sous réserve de toute évolution des dispositions législatives et réglementaires, pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail du salarié âgé de 67 à 70 ans avec son accord ou de mettre fin au contrat de travail du salarié âgé d'au moins 70 ans sans son accord.

Dans ce cas, la durée du préavis est identique à celle valant pour le licenciement.

4.4 Les indemnités

4.4.1 *Indemnités de licenciement*

Les salariés licenciés comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans la Régie ont droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité égale à :

- Un quart de mois de salaire par année de présence jusqu'à 6 ans d'ancienneté,
- 3/10^{ème} de mois de salaire par année de présence entre 6 et 10 ans -inclus- d'ancienneté
- 5/10^{ème} de mois de salaire par année de présence à partir de 11 ans d'ancienneté.

Les salariés de plus de 55 ans bénéficient d'une majoration de 10% de ces montants.

4.4.2 L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle homologuée

Conformément à l'article L1237-13 du Code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

4.4.3 Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite est d'un montant de :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

4.4.4 Indemnité de départ volontaire à la retraite

Les salariés partant volontairement à la retraite bénéficient d'une indemnité égale à :

- 1/2 mois de salaire entre 10 et 15 ans d'ancienneté dans la Régie,
- 1 mois de salaire entre 15 et 20 ans d'ancienneté dans la Régie,
- 2 mois de salaire entre 20 et 25 ans d'ancienneté dans la Régie,
- 2 mois et demi de salaire entre 25 et 30 ans d'ancienneté dans la Régie,
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans la Régie.

Il est rappelé que le salaire pris en compte pour calculer l'indemnité est, selon le plus avantageux :

- Soit le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite
- Soit le tiers de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel versé pendant ces 3 mois est recalculé sur 3 mois.

5. Durée du travail

5.1 Définition

La durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Les durées maximales de travail sont de 48 heures au maximum par semaine et de 44 heures sur une durée de 12 semaines consécutives, sous réserve des dispositions réglementaires particulières prévues pour les entreprises de distribution d'eau, notamment en cas de travaux urgents.

Ces travaux sont exclusivement ceux qu'il convient de réaliser d'urgence pour organiser des mesures de sauvegarde ou de sauvetage, pour réparer tout dommage pouvant survenir aux personnes et aux biens du fait du réseau et des installations appartenant ou confiées à l'entreprise, dans le respect de l'article L.3132-4 du code du travail.

5.2 Heures supplémentaires

Les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires.

Le contrat de travail pourra prévoir que le salarié effectue chaque mois des heures supplémentaires dont le nombre est fixé par avance.

Ponctuellement, il pourra également être demandé au salarié d'effectuer des heures supplémentaires excédant celles prévues par le contrat de travail.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération majorée de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (pour une durée légale du travail de 35h, de la 36e à la 43e heure) ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur de remplacement devra être pris par le salarié avec l'accord de son supérieur hiérarchique dans l'année suivant l'exécution des heures supplémentaires ouvrant droit au repos de remplacement.

Le repos compensateur devra être pris par journées entières ou par demi-journées.

En principe, et sauf indication contraire, les heures supplémentaires feront l'objet d'un paiement combinant repos compensateur et majoration de salaire.

A titre d'exemple, une heure supplémentaire effectuée de la 35ème à la 36ème heure ouvrira droit à :

- Une heure de repos compensateur de remplacement ;
- Le paiement d'une majoration de salaire égale à 0,25 d'une heure de travail.

Les heures supplémentaires s'imputeront sur le contingent annuel fixé actuellement à 130 heures, sauf en cas d'attribution de repos compensateur de remplacement intégral.

Il est précisé que les majorations pour heures supplémentaires ne sont pas cumulables avec les majorations prévues pour le travail de nuit, le weekend ou les jours fériés.

5.3 Temps partiel

La durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel ne saurait être inférieure à 24 heures.

Les heures complémentaires ne sauraient excéder 1/3 de la durée de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires n'excédant pas un 1/10^{ème} de la durée prévue au contrat de travail sont majorée de 10%, celles excédant cette limite sont majorées de 25%.

5.4 Astreinte

5.4.1 Définition

Au regard de la nécessité d'assurer la sécurité et la continuité de l'activité de service public délégué de l'eau et de l'assainissement, l'organisation d'astreintes est indispensable.

Elle intervient en dehors des horaires de l'activité quotidienne du salarié désigné à cet effet, selon un planning défini dans le cadre d'un service organisé et dans les limites légales et réglementaires prévues pour ce type d'activité.

La sujétion résultant de l'obligation de demeurer joignable et disponible pour répondre à une éventuelle demande de la part de l'employeur afin d'effectuer un travail urgent fait l'objet de contrepartie et est distincte du temps d'intervention pendant l'astreinte.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'astreinte, l'organisation et les moyens logistiques de celle-ci sont définis au niveau de la Régie en tenant compte des contraintes particulières d'intervention.

5.4.2 Les modalités et l'indemnisation de l'astreinte

Les périodes d'astreinte feront l'objet d'une programmation individuelle, précisant les jours et les plages horaires prévisibles de l'astreinte.

Sauf circonstances exceptionnelles, la programmation des astreintes sera portée à la connaissance du salarié au moins 15 jours à l'avance.

Chaque mois, un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante sera remis au salarié.

Toute période d'astreinte de 24 heures est compensée par une contrepartie pécuniaire de 14,83 euros. Ce montant sera proratisé si la durée de la période d'astreinte n'atteint pas 24 heures.

Toute période d'astreinte de 24 heures ayant lieu un samedi, un dimanche ou un jour férié est compensée par une contrepartie pécuniaire de 29,66 euros. Ce montant sera proratisé si la durée de la période d'astreinte n'atteint pas 24 heures.

5.4.3 Rémunération des temps d'intervention au cours des périodes d'astreinte

Les temps d'intervention au cours des périodes d'astreinte seront rémunérés comme du temps de travail effectif, et se feront appliquer le régime correspondant à leurs modalités d'exécution (travail de nuit, le weekend ou un jour férié, heures supplémentaires etc..).

5.5 Travail le dimanche, un jour férié, de nuit

5.5.1 Travail du dimanche

Pour chaque heure travaillée un dimanche lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit pas, et sauf accord spécifique de la Régie, le salarié bénéficie en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

5.5.2 Travail de nuit

Pour chaque heure travaillée entre 22 heures et 6 heures, lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit pas, et sauf accord spécifique de la Régie, le salarié bénéficie en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

5.5.3 Travail à l'occasion d'un jour férié

Pour chaque heure travaillée à l'occasion d'un jour férié, lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit pas, et sauf accord spécifique de la Régie, le salarié bénéficie en plus du paiement des heures de travail effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

Le travail du 1er mai, jour légalement férié et chômé, donne lieu également à l'attribution d'une majoration horaire de 100 %.

5.5.4 Prise de repos

Les repos attribués dans le cadre des paragraphes 5.5.1 à 5.5.3 ne se cumulent pas entre eux, ni avec les majorations d'heures supplémentaires éventuelles. Ils tiennent compte des repos de remplacement prévus pour l'accomplissement des travaux urgents.

5.6 Repos quotidien

En raison des impératifs de continuité et de permanence du service caractérisant l'activité, la durée minimale de repos quotidien est déterminée en application de l'article L. 3121-18 du Code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle, en cas de surcroît temporaire d'activité notamment lié à des travaux urgents, à l'application de l'article D. 3121-4 du Code du travail.

5.7 Repos hebdomadaire

Conformément aux articles L.3132-1 à L.3132-3 du Code du travail :

- La durée du repos quotidien obligatoire entre deux périodes de travail est de 11 heures consécutives ;

- La durée minimale de repos hebdomadaire est de 35 heures correspondant aux 24 heures de repos hebdomadaire auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien ;
- Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

6. Les congés payés

6.1 Définition – Durée

Tout salarié a droit, dès lors qu'il en remplit les conditions, à un congé annuel payé.

Il est accordé à tous les salariés pour douze mois de travail effectués au cours de la période de référence dans la Régie, un nombre de jours de congés égal à 30 jours ouvrables.

La période de référence débute le 1^{er} juin et prend fin le 31 mai N+1.

Les congés payés acquis peuvent être pris dès l'embauche, par anticipation.

Le congé principal peut être fractionné d'un commun accord. Toutefois sa durée minimale ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables continus pris obligatoirement pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le reliquat du congé principal (soit 24 jours ouvrables - 12 jours ouvrables non fractionnables = 12 jours ouvrables) pris en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre donne lieu à des jours supplémentaires de congés à raison de :

- 1 jour de congé supplémentaire pour les agents dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est de 3 à 5 jours ;
- 2 jours de congés supplémentaires pour les agents dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est supérieur ou égal à 6 jours.

La prise de congés s'effectue par roulement. Le salarié propose à l'employeur les dates de congé qui l'intéressent. La décision revient à l'employeur, qui s'efforce de respecter, notamment, les priorités suivantes, conformément à l'article L. 3141-16 du code du travail :

- La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- La durée de leurs services chez l'employeur ;
- Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés moins d'un mois à l'avance sauf circonstances exceptionnelles. Dans cette hypothèse, des contreparties équitables seront prévues au niveau de la Régie.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, la cinquième semaine de congé ne pouvant être accolée aux autres.

6.2 Périodes assimilées au travail effectif pour l'acquisition des droits à congé

Les jours suivants d'absences sont assimilés à des jours de travail effectif pris en compte pour la détermination de la durée du congé annuel payé :

- Le congé de maternité ou d'adoption
- Les absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle
- Les congés payés pris au titre de l'exercice précédent
- Les congés de formation professionnelle
- Les congés pour événements familiaux
- Les jours de repos liés au fractionnement du congé principal
- Les heures de délégation des représentants du personnel
- Les jours de congé de formation économique, sociale et syndicale

Cette liste ne fait pas obstacle à ce que d'autres périodes soient assimilées à du temps de travail effectif par la loi.

7. Les congés spéciaux

7.1 Congés pour événements familiaux

Des autorisations d'absence exceptionnelles payées, non déductibles des congés, sont accordées à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans la Régie.

Les motifs d'absence et leur durée sont présentés dans le tableau suivant :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou Pacs	5 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant lui-même parent	7 jours
Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours

Enfants malades, sur présentation d'un justificatif, quel que soit le nombre d'enfants et pour des enfants de moins de 16 ans. Justificatif accepté : attestation du médecin indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent à ses côtés. Les consultations médicales prévues ne rentrent pas dans le cadre des autorisations accordées pour enfant malade.	5 jours
---	---------

8. Maternité – Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle – Régime de prévoyance

8.1 Absences pendant la grossesse

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur durée de travail d'une demi-heure par jour. A compter du sixième mois de grossesse, cette réduction est d'une heure par jour.

Ces réductions s'entendent sans diminution de rémunération.

Ce temps pourra être pris indifféremment sur le temps de travail ou aux heures d'entrée ou de sortie de l'entreprise.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps correspondant est payé sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

8.2 Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle

Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la Sécurité sociale est assujéti à une ancienneté minimale d'un an dans la Régie et au respect d'un délai de carence d'un jour pour le premier arrêt de travail de l'année et de 3 jours pour les arrêts suivants, le cas échéant.

Aucune condition d'ancienneté ni délai de carence ne sont requis pour l'indemnisation des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

Au cours de l'arrêt de travail, le salarié sera indemnisé comme suit, sous réserve de la déduction des indemnités journalières de sécurité sociale :

Jusqu'à 3 ans d'ancienneté, les indemnisations seront les suivantes :

- 100 % du salaire net pendant le 1er mois d'indisponibilité
- 90 % du salaire net pendant le 2e mois d'indisponibilité
- 80 % du salaire net pendant le 3e mois d'indisponibilité.

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

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

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

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

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours des 12 mois antérieurs.

9. Primes et avantages

Les salariés bénéficieront des politiques de remboursement de frais telles qu'applicables aux agents de droit public.

Les salariés pourront également bénéficier d'une prime de rendement, dont les modalités seront définies dans le contrat de travail.

10. Discipline

Conformément aux articles L1332-1 et suivants du Code du travail, les salariés de la Régie peuvent être sanctionnés, selon l'échelle ci-dessous :

- L'avertissement,
- Le blâme,
- La mise à pied disciplinaire,
- La mutation ou la rétrogradation,
- Le licenciement disciplinaire, pour faute grave ou pour faute lourde.

Les procédures spécifiques aux différentes sanctions prévues par le Code du travail s'appliquent aux salariés.

L'annulation de la sanction est possible par l'introduction d'un recours auprès du Conseil des Prud'hommes.

11. La classification

La Régie applique la classification prévue par la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement, telle que rappelée ci-dessous.

9.1 Définition des groupes

Le classement d'un salarié dans l'un des groupes ci-après est déterminé à partir des 4 critères classants ci-dessous :

- Complexité/technicité ;
- Autonomie/initiative ;
- Responsabilité ;
- Connaissances/expérience nécessaire.

Ces critères permettent l'établissement d'une liste de huit groupes, ci-après définis :

Groupe	Définitions
Groupe I	Activités simples et répétitives. Consignes simples et détaillées sans prise de décision. Salariés placés sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus. Connaissances acquises au travail ou cycle primaire d'éducation (niveau VI de l'Éducation nationale).
Groupe II	Activités simples présentant des analogies entre elles ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Consignes simples et détaillées imposant le mode opératoire. Décisions limitées à des décisions de simple conformité. Salariés placés sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats. Cycle primaire d'éducation + connaissances professionnelles (acquises au travail ou en formation) (niveaux V bis ou V de l'Éducation nationale).
Groupe III	Travaux qualifiés comportant des opérations à combiner pour atteindre l'objectif. Travail autonome, le salarié pouvant faire appel à un salarié du groupe IV ou plus. Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étapes du supérieur hiérarchique. Connaissances acquises par voie scolaire, formation ou expérience professionnelle (niveaux V ou IV de l'Éducation nationale).
Groupe IV	Travaux hautement qualifiés avec des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix. Instructions d'ensemble laissant une large initiative. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes I à III. Il peut faire appel à un salarié du groupe V ou plus. Responsabilité des résultats, sous réserve du contrôle global du supérieur hiérarchique. Connaissances acquises par formation initiale, formation ou expérience professionnelle, alliant théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession (niveaux IV ou III de l'Éducation nationale).
Groupe V	Réalisation et/ou coordination de travaux à partir de directives (cadre d'ensemble de l'activité et objectif de travail). Prise en compte de données techniques et économiques. Le salarié peut encadrer des salariés des groupes I à IV. Le salarié est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus sous le contrôle global du supérieur hiérarchique. Connaissances multiples associant notions techniques et économiques + expérience pratique confirmée (niveau III de l'Éducation nationale).
Groupe VI	Direction et coordination d'activité différentes et complémentaires, à partir de directives. Encadrement de salariés ou d'équipes, par l'intermédiaire de responsables des groupes précédents. Complète autonomie. Responsable en cas d'encadrement de l'activité et des résultats obtenus par ses subordonnés. Connaissances acquises par formation initiale, formation ou expérience professionnelle (niveaux III ou II de l'Éducation nationale) complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celle du personnel encadré. Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi et de contrôle d'un projet ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante sont classées par assimilation dans ce groupe. Premier groupe de positionnement des emplois cadres, pouvant exceptionnellement

	constituer le groupe de positionnement de certains emplois correspondant à l'emploi-repère technicien supérieur/maîtrise notamment en cas d'activités de management.
Groupe VII	Animation et coordination de l'activité des salariés des groupes I à VI. Grande autonomie. Compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de gestion. Esprit de créativité et d'innovation. Après recherche et analyse des résultats, prise des initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles avec choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Niveau I de l'Éducation nationale (diplôme d'ingénieur reconnu par l'État, diplôme délivré par les Écoles supérieures de commerce et Instituts d'études politiques, 3e cycle des Universités, doctorat d'État ou équivalent) ou expérience professionnelle complétée par une formation appropriée. Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi et de contrôle d'un projet ou d'études complexes nécessitant un haut niveau de spécialisation sont classées par assimilation dans ce groupe.
Groupe VIII	Entière responsabilité du bon fonctionnement soit d'un ou plusieurs départements, soit d'un important secteur d'activité. Autonomie. Salariés associés à la définition des objectifs ou des orientations. Connaissances du groupe VII + expérience étendue et si possible diversifiée. Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe par équivalence.

9.2 Emplois-repères

9.2.1 Définition générale des emplois-repères

Les emplois repères sont obtenus par regroupement de plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires. Ils permettent aux salariés et à l'employeur de mieux appréhender les différents groupes de classification.

Emploi	Définition	Groupe
Agent	Réalisation d'activités spécifiques à la filière	I à III
Technicien	Réalisation, mise en œuvre et coordination des moyens techniques et/ou humains nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques à la filière	III et IV
Technicien supérieur/ Maîtrise	Proposition, mise en œuvre et coordination des moyens techniques et/ou management de moyens humains nécessaires pour la réalisation d'activités spécifiques à la filière	IV à VI
Cadre	Responsabilité managériale et/ou technique d'activités spécifiques à une ou plusieurs filières	VI à VIII

9.2.2 Emploi-repères par filières et sous-filières

Filière	Sous-filière	Emploi-repère	Groupe
Exploitation/ technique/ clientèle	Distribution eau potable et collecte assainissement	Agent de réseau	I à III
		Technicien réseaux	III et IV
		Technicien supérieur/maîtrise réseaux	IV à VI
		Cadre réseaux	VI à VIII
	Relève intervention	Agent de relève	I à III
		Technicien relève	III à IV
		Technicien supérieur/maîtrise relève	IV à VI
	Production ou traitement	Cadre relève	VI à VIII
		Agent de production ou de traitement	I à III
		Technicien production ou de traitement	III et IV
	Technicien supérieur/maîtrise production ou de traitement	IV à VI	

		Cadre production ou de traitement	VI à VIII
	Maintenance	Agent de maintenance	I à III
		Technicien maintenance	III et IV
		Technicien supérieur/maîtrise maintenance	IV à VI
		Cadre maintenance	VI à VIII
	Analyse	Agent d'analyses	I à III
		Technicien analyses	III et IV
		Technicien supérieur/maîtrise analyses	IV à VI
		Cadre analyses	VI à VIII
	Étude	Agent d'études	I à III
		Technicien études	III et IV
		Technicien supérieur/maîtrise études	IV à VI
		Cadre études	VI à VIII
	Gestion clientèle	Agent clientèle	I à III
		Technicien clientèle	III et IV
		Technicien supérieur/maîtrise clientèle	IV à VI
		Cadre clientèle	VI à VIII
Support	Support	Agent service support	I à III
		Technicien service support	III et IV
		Technicien supérieur/maîtrise service support	IV à VI
		Cadre service support	VI à VIII

Fait à Landivisiau,
Le [X]

Henri BILLON

Président de la Communauté de
communes de Landivisiau.