



Communauté de Communes  
Loue Lison

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210-127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

## **ACCORD COLLECTIF DE LA REGIE ASSAINISSEMENT A AUTONOMIE FINANCIERE**

PROJET

# Sommaire

1. Les principes généraux applicables.....	5
2. Le contrat de travail .....	6
2.1 Offre de contrat de travail .....	6
2.2 Conclusions du contrat de travail.....	6
2.2.1 Dispositions communes.....	6
2.2.2 contrats à temps partiels.....	7
2.2.3 contrats à durée déterminée (CDD) .....	7
2.2.4 Modification du contrat de travail .....	8
2.2.5 Transfert du contrat de travail .....	8
2.3 Période d'essai .....	8
2.3.1 La période d'essai des contrats à durée indéterminée .....	8
2.3.2 La période d'essai pour les contrats à durée déterminée .....	9
2.4 Ancienneté .....	9
2.5 Rupture du contrat après la période d'essai .....	10
2.5.1 La démission .....	10
2.5.2 Le licenciement .....	10
2.6 La rupture conventionnelle .....	10
2.7 La retraite.....	10
2.7.1 Départ à la retraite .....	10
2.7.2 Mise à la retraite .....	11
2.8 Les indemnités.....	11
2.8.1 Indemnités de licenciement .....	11
2.8.2 L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle homologuée .....	11
2.8.3 Indemnité de mise à la retraite.....	11
2.8.4 Indemnité de départ volontaire à la retraite .....	11
3. Durée et organisation du travail .....	12
3.1 Définition .....	12
3.2 Organisation du travail.....	13
3.3 Heures supplémentaires .....	13
3.4 Temps partiel .....	14
3.5 Travail le dimanche, de nuit, un jour férié.....	14
3.5.1 Travail du dimanche ou jours férié.....	14
3.5.2 Travail de nuit.....	15
3.5.3 Prise de repos .....	15
4. Astreinte .....	15

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210\_127\_24\_DF

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

4.1 Définition .....	15
4.2 Les modalités et l'indemnisation de l'astreinte.....	16
4.3 Rémunération des temps d'intervention au cours des périodes d'astreinte .....	16
<b>5. Les congés payés</b> .....	17
5.1 Définition – Durée.....	17
5.2 Périodes assimilées au travail effectif pour l'acquisition des droits à congé .....	17
5.3 Les congés spéciaux .....	18
5.4 Maternité -Absences pendant la grossesse.....	19
5.5 Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle .....	20
5.6 Compte Epargne Temps.....	20
5.6.1 Présentation .....	20
5.6.2 Bénéficiaires.....	20
5.6.3 Ouverture du CET.....	20
5.6.4 Types de jours affectables sur le CET .....	21
5.6.5 Alimentation du CET .....	21
5.6.6 Utilisation .....	21
5.6.7. Devenir du CET en cas de départ de l'agent .....	22
6. Télétravail.....	22
7. Structure des rémunérations.....	22
7.1 Le salaire de base mensuel (SBM) .....	22
7.2 La majoration d'expérience.....	23
7.3 Evolutions de la rémunération résultant des évolutions professionnelles.....	23
7.4 Révisions .....	23
7.5 La prime d'objectif.....	23
7.6 Modalités de versement de la rémunération .....	24
8. Discipline .....	24
9. La classification des métiers .....	25
8.1 Définition des groupes.....	25
10. Système de garanties collectives de remboursements des frais médicaux et un régime de prévoyance au sein de la régie hydraulique.....	26
10.1 Assurance Santé .....	26
10.2 Assurance Prévoyance .....	26
<b>11. Avantages et action sociale</b> .....	27
11.1 Tickets restaurant.....	27
11.2 CNAS.....	27
11.3 Remboursement de frais.....	27

11.4 Formation .....	27
12. Dispositions finales .....	27
12.1 - Information du personnel.....	27
12.2 - Durée et entrée en vigueur .....	27
12.3 - Révision .....	28
12.4 - Dénonciation .....	28
12.5 - Notification .....	28

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210\_127\_24\_DF

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

PROJET

# 1. Les principes généraux applicables

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210-127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le personnel

Les textes et la jurisprudence posent clairement le principe de la soumission au droit privé des personnels des établissements publics industriels et commerciaux, à l'exception du directeur et des comptables. La Convention collective nationale des entreprises de services d'eau et assainissement ne s'appliquant pas à la régie de l'assainissement de la Communauté de Communes Loue Lison, le présent référentiel précise toutes les règles applicables aux agents salariés de droit privé de la régie, c'est-à-dire au personnel autre que contractuel de droit public et titulaire de la fonction publique.

Cet accord concerne aussi bien les salariés sous contrat à durée indéterminée que sous contrat à durée déterminée, embauchés à temps partiel ou à temps plein. Le présent accord s'applique également aux agents publics détachés à l'exception du Directeur et des comptables et peut s'appliquer aux agents publics liés par un contrat de travail à durée indéterminée, sous couvert des dispositions réglementaires et contractuelles spécifiques à ces derniers.

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 Loue Lison et d'autre part des dispositions du Code du Travail et 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 agents de droit privé de la régie assainissement.

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. Pour tous les autres points non réglementaires n'étant pas expressément mentionnés dans le présent accord, il conviendra de se référer au règlement intérieur de la communauté de communes Loue Lison en vigueur.

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.

Cet accord sera tenu à la disposition des salariés qui pourront le consulter dans les locaux de la Communauté de Communes et sur le réseau informatique interne à la CCLL.

Cet accord se substitue de plein droit, dès sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des accords d'entreprise, usages, engagements unilatéraux et accords atypiques portant sur l'un des thèmes visés par le présent accord.

Le présent référentiel est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 2. Le contrat de travail

### 2.1 Offre de contrat de travail

Accusé de réception en date du 17/12/2024  
025-200068070-2024-09201-0  
Réception par le préfet : 17/12/2024  
Tout salarié se voit remettre, avant la prise de poste, une offre de contrat de travail, signée de l'employeur. Cette offre de contrat de travail prévoit :

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

- Le poste proposé et sa classification
- La durée du travail à laquelle le salarié sera soumis
- La rémunération à laquelle il pourra prétendre

Après avoir pris connaissance des conditions d'embauche proposées par la régie, le salarié doit retourner, dans un délai de cinq jours ouvrés, un exemplaire de l'offre signée de sa main et comportant la mention manuscrite « lu et approuvé ». Les parties ne seront liées que si le candidat a expressément accepté l'offre dans le délai fixé et que l'employeur ne s'est pas rétracté dans l'intervalle.

### 2.2 Conclusions du contrat de travail

#### 2.2.1 dispositions communes

Les contrats proposés sur les postes permanents sont des CDI sauf :

- En cas de besoin temporaire ou renfort
- Remplacement d'un salarié absent
- Mission temporaire
- 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 définie au sein de présent accord cadre
- 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
- Pour les postes « techniques », la visite de prévention et d'information avant l'embauche et selon la situation du salarié et la particularité de son poste, la nécessité pour le salarié de se soumettre à un examen d'aptitude à l'embauche.
- L'obligation pour le salarié d'informer la régie de toute situation pouvant créer un conflit d'intérêt au regard notamment des responsabilités et mandats qu'il serait amené à exercer. Cela afin que les parties puissent convenir d'une modification des fonctions du salarié.

## 2.2.2 contrats à temps partiels

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210-127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

Selon articles L 3123-7, L 3123-19 et L 3123-27 du Code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (soit 104 heures) ou à l'équivalent annualisé (soit 1.102 heures)

A noter :

La durée minimale de travail n'est pas applicable :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours
- ni à ceux conclus pour remplacer un salarié, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire.

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

- La durée du travail et sa répartition sur la période de référence. A 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,
- 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 qui est au minimum de 7 jours calendaires,
- Les modalités de recours éventuel aux heures complémentaires limitées à 1/3 de la durée contractuelle et ne pouvant pas porter la durée du travail au niveau de la durée réglementaire,
- Les horaires de travail qui ne peuvent comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité supérieure à 2h.

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.

## 2.2.3 contrats à durée déterminée (CDD)

Dans ce cas, le contrat de travail précise :

- le motif du recours ;
- la date d'échéance et une clause convenant de son éventuel renouvellement ;
- l'indication d'une durée minimale si le contrat est conclu sans terme précis ;
- le nom, les fonctions et la qualification du salarié absent en cas de remplacement.

En cas de postes non pourvus par un contrat de travail à durée indéterminée, après l'examen des candidatures de salariés en contrat à durée indéterminée, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité. 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 offre de contrat de travail sera établie. L'expérience acquise dans l'entreprise 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.

## 2.2.4 Modification du contrat de travail

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.

## 2.2.5 Transfert du contrat de travail

La régie assainissement peut être confrontée à une cessation d'activité.

Pour assurer au mieux la continuité des emplois des salariés affectés à la régie et lorsque les conditions d'application de l'article L 1224-1 du Code du Travail sont réunies, les dispositions légales s'appliquent pour le transfert des contrats de travail des salariés concernés.

## 2.3 Période d'essai

### 2.3.1 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 et II (agent d'entretien des stations) : 2 mois
- Groupes III, IV et V (technicien- électromécanicien – chargé de travaux ) : 3 mois
- Groupes VI (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 :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-202412-0-15-1

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

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.

### 2.3.2 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.

## 2.4 Ancienneté

Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est la durée du contrat en cours depuis l'embauche, sans qu'il y ait à en déduire la durée des absences pour maladie, accident, événements familiaux, congés en formation, de maternité ou congés payés (il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 122-3-10 du code du travail, la durée d'un contrat [ou des contrats successifs] à durée déterminée qui aurait immédiatement précédé est comptée dans l'ancienneté). Elle comprend aussi l'ancienneté acquise au sein de la collectivité avant transfert. La période d'intérim est prise en compte si la mission a été effectuée sur un poste de même nature que celui pour lequel le salarié a été embauché et ce dans l'année précédant l'embauche

Les absences pour congés sabbatiques, les congés sans solde ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté est prise en compte pour déterminer, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis et le montant des indemnités.

## 2.5 Rupture du contrat après la période d'essai

### 2.5.1 La démission

#### 2.5.1.1 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.

#### 2.5.1.2 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.

### 2.5.2 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.

## 2.6 La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à la régie et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions et de la date de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter (rédaction d'une convention de rupture et validation par la DIRECCTE).

L'indemnité est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail. L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

L'ancienneté est calculée à partir de la date de rupture effective du contrat de travail.

## 2.7 La retraite

### 2.7.1 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.

## 2.7.2 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210:127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

## 2.8 Les indemnités

### 2.8.1 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,
- 3/10ème de mois de salaire par année de présence entre 6 et 10 ans -inclus- d'ancienneté
- 5/10ème 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.

### 2.8.2 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.

### 2.8.3 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.

### 2.8.4 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.

## 3. Durée et organisation du travail

### 3.1 Définition

La durée du travail effectif est fixée à 1 607 heures annuelles pour un temps complet sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Est considéré comme travail effectif le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont compris dans le travail effectif :

- Les visites et examens médicaux dans le cadre de la médecine du travail ;
- La formation professionnelle ;
- Le temps de trajet aller/retour pour mission et la mission ;
- Les temps d'intervention pendant une astreinte ainsi que les temps de trajet aller/retour (à partir du domicile) ;
- Les congés pour maladie ;
- Le temps d'habillage et de déshabillage, de douche devra rester raisonnable (environ 20mn/jour) ;
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

L'aménagement du temps de travail des agents respecte les garanties minimales suivantes :

- L'agent ne doit pas accomplir plus de 10 heures de travail effectif par jour,
- Repos quotidien est au minimum de 11 heures
- L'amplitude de la journée de travail (durée qui s'écoule entre l'heure d'arrivée le matin et l'heure de départ en fin de journée) ne doit pas dépasser 12 heures,
- La pause méridienne est d'une durée minimale de 45 minutes, non comprise dans le temps de travail effectif.
- La durée de travail effectif hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne doit pas dépasser ni 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, (heures supplémentaires comprises)
- Le repos hebdomadaire comprenant en principe le dimanche ne peut être inférieur à 35 (24h + 11h) heures consécutives.

Les cycles de travail peuvent varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les horaires de travail des agents sont définis dans leurs fiches de postes.

Tout retard devra être justifié auprès du N+1.

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'application d'une sanction disciplinaire.

## 3.2 Organisation du travail

Les jours travaillés s'entendent du lundi au vendredi. La durée du temps de travail hebdomadaire pour un agent à temps complet étant fixée à 35h. Ces heures peuvent être réparties :

▪ sur 5 jours : 7 h par jour avec repos le samedi ou le dimanche

▪ sur 4 jours et demi : la demi-journée libérée par semaine devra être fixée en fonction des obligations de service avec le supérieur hiérarchique et sera fixe.

- Ou une moyenne de 35h sur 2 semaines, c'est-à-dire une semaine à 39h et une semaine à 31h avec un jour de récupération (cette journée devra être fixée en fonction des obligations de service avec le supérieur hiérarchique et sera fixe)

Pour les agents à temps partiel, les horaires de travail et le rythme hebdomadaire seront déterminés en fonction des nécessités de service.

En fonction des besoins du service, les horaires de travail et les obligations de service, chaque agent a la possibilité de commencer et de terminer son travail, dans les limites suivantes :

	Tous services (hors Nautiloue)
Plage fixe de présence obligatoire matinée	Entre 9h et 11h30
Plage fixe de présence obligatoire après-midi	Entre 14h et 16h
Amplitude horaires	Afin de prendre en compte les horaires particuliers des agents techniques notamment, l'amplitude horaire de travail possible est de 7h à 19h

Les horaires sont acceptés dans le contrat de travail et dans la fiche de poste. Ils ne peuvent être modifiés sans autorisation signée du supérieur hiérarchique.

## 3.3 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.

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

Le nombre maximal d'heures supplémentaires est de 130 heures par salarié et par an.

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) ; proratisées au temps de travail
- 50 % pour les heures suivantes.

La majoration s'applique sur le montant brut du salaire.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement dans les mêmes proportions de majorations. Le repos compensateur de remplacement devra être pris par le salarié avec l'accord de son supérieur hiérarchique dans l'année de l'exécution des heures supplémentaires ouvrant droit au repos de remplacement. Le repos compensateur devra être pris par journées entières ou par demi-journées.

Les heures supplémentaires rémunérées (hors repos compensateur) s'imputeront sur le contingent annuel fixé actuellement à 130 heures. 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.

### 3.4 Temps partiel

La durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel ne saurait être inférieure à 24 heures (ou la durée mensuelle équivalente, soit 104 heures). – voir 2.2.2 contrats à temps partiel.

Les heures complémentaires ne sauraient excéder 1/3 de la durée de travail prévue au contrat. Les heures complémentaires n'excédant pas un 1/10ème de la durée prévue au contrat de travail sont majorée de 10%, celles excédant cette limite sont majorées de 25%.

### 3.5 Travail le dimanche, de nuit, un jour férié

#### 3.5.1 Travail du dimanche ou jours férié

##### 3.5.1.1 Travail habituel

Lorsqu'un salarié travaille le dimanche ou un jour férié de façon habituelle, il doit bénéficier de son repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont majorées de 15% sur la base des heures normales.

Liste des jours fériés :

1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint (1<sup>er</sup> novembre) , 11 novembre, 25 décembre.

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

##### 3.5.1.2 Travail exceptionnel

Pour chaque heure travaillée un dimanche lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit pas, 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.

### 3.5.2 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.

### 3.5.3 Prise de repos

Les repos attribués dans le cadre des paragraphes ci-dessus de la partie 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.

## 4. Astreinte

### 4.1 Définition

Au regard de la nécessité d'assurer la sécurité et la continuité de l'activité de service public de l'assainissement, l'organisation d'astreintes est indispensable. C'est une période qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif et au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité en veillant à ce que le délai d'intervention ne soit pas allongé par rapport à ce qu'il aurait été si le salarié avait été à son domicile.

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.

Ainsi, dans les activités exercées par la partie « assainissement », l'astreinte est destinée à assurer les dépannages du service au public, lequel doit toujours pouvoir compter sur la qualité, l'efficacité et la rapidité des interventions.

L'astreinte est fondée sur des travaux urgents ne pouvant être différés ou reportés à l'heure de reprise du travail. Dans ces conditions, les interventions réalisées durant le temps d'astreinte interrompent le repos.

Les périodes d'astreinte n'ont pas vocation à être utilisées pour des interventions programmées ou programmables.

On distingue 3 types d'astreinte :

- L'astreinte d'exploitation : Cette astreinte concerne la situation des agents tenus, pour des raisons de nécessités de service, de demeurer à leur domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans le cadre d'activités particulières.
- L'astreinte de sécurité : Cette astreinte concerne les agents amenés à intervenir lorsque les exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent (situation de crise ou de pré-crise).
- L'astreinte de décision : cette astreinte concerne la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service afin de prendre les mesures et les dispositions nécessaires

## 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 du nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois

écoulé ainsi que la compensation correspondante sera remis au salarié.

Toute période d'astreinte est compensée par une contrepartie pécuniaire selon le tableau ci-dessous.

Elles sont dues, que le salarié ait été appelé à travailler ou pas.

Indemnité des astreintes						
PERIODES D'ASTREINTES	La semaine d'astreinte complète	Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	Samedi ou journée de récupération	Une astreinte le dimanche ou un jour férié	Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin)
<b>ASTREINTES D'EXPLOITATION</b>	159.20 €	8.60 €	10.75 €	37.40 €	46.55 €	116.20 €
<b>ASTREINTES DE SECURITE</b>	149.48 €	8.08 €	10.05 €	34.85 €	43.38 €	109.28 €
<b>ASTREINTES DE DECISION</b>	121.00 €	10.00 €	10.00 €	25.00 €	34.85 €	76.00 €

## 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..).

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 221-12 du code du travail, lorsqu'une intervention est effectuée durant le repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.



## 5. Les congés payés

### 5.1 Définition – Durée

Tous salariés ont 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 1er janvier et prend fin à la fin des congés scolaires de Noël n+1. Les congés payés acquis peuvent être pris dès l'embauche, par anticipation.

Le congé principal du salarié ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables consécutifs (soit quatre semaines). L'employeur peut cependant accorder au salarié un congé plus long, pour les motifs suivants :

- des contraintes géographiques particulières (votre famille habite, par exemple, en Outre-mer),
- la présence au sein de votre foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Le congé principal peut être fractionné d'un commun accord. Toutefois la durée minimale du congés principal ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables continus pris obligatoirement pendant la période de référence. (art. L. 3141-17 à 23 C. trav.).

Le reliquat du congé principal (soit 24 jours ouvrables - 12 jours ouvrables non fractionnables = 12 jours ouvrables) pris en dehors de la période 1er 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.

### 5.2 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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210-12340

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

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

### 5.3 Les congés spéciaux

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	Durée
<b>Mariage</b>	
de l'agent ou pacs de l'agent	5 jours ouvrables
- D'un enfant -D'un ascendant, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable
<b>Décès</b>	
-D'un conjoint (concubin) -D'un enfant	5 jours ouvrables
-Des pères, mères	3 jours ouvrables
-Des beaux-pères, belles-mères -Frères, sœurs	1 jour ouvrable
-Des grands-parents	1 jour ouvrable
<b>Maladie grave / Hospitalisation</b>	
-D'un conjoint (concubin) -D'un enfant	5 jours fractionnable en demi-journée pendant l'hospitalisation
<b>Naissance</b>	
-Naissance ou adoption au foyer de l'agent	3 jours pris dans les 15 jours qui suivent l'évènement
<b>Enfant malade</b>	
-Enfant de l'agent	4 demi-journées / an
<b>Motif</b>	<b>Durée</b>
Rentrée scolaire (jusqu'à l'admission en classe de 6 <sup>ème</sup> )	2 heures
Concours ou examen en rapport avec l'administration locale	Le(s) jour(s) de l'épreuve Et

	La veille si le lieu du concours ou de l'examen implique un déplacement au-delà de 100km
Don du sang	La durée du don (déplacement compris)
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances
Examens médicaux : 7 prénataux et 1 postnatal	Durée de l'examen
Aménagement des horaires de travail pendant la grossesse	Dans la limite maximale d'une heure par jour sur avis médical
Juré d'assises	La durée de la session
Témoin devant le juge pénal	Durée de la citation
Formation de perfectionnement des sapeurs-pompiers	1 jour minimum par an
Intervention des sapeurs-pompiers volontaires	La durée des interventions et/ou des formations (depuis le départ jusqu'au retour sur le lieu de travail habituel). Le seuil de disponibilité du sapeur-pompier est déterminé individuellement par une convention initiale selon les nécessités du service.
Mandat électif (membres de conseils municipaux, conseils communautaires...)	Le temps d'absence doit être récupéré.
Formation professionnelle	La durée de la formation
Visite devant la médecine du travail (tous les 3 ans mini) ou plus fréquent en fonction du poste (agent des stations -techniciens)	La durée de la visite (déplacement compris)

## 5.4 Maternité -Absences pendant la grossesse

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes d'une heure par jour (idem règlement CCLL). 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 et les séances préparatoires à l'accouchement ont lieu pendant les heures de travail, le temps correspondant est payé sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

## 5.5 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur  
025-200068070-20241210-127-24-DE

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.

## 5.6 Compte Epargne Temps

### 5.6.1 Présentation

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

### 5.6.2 Bénéficiaires

L'ouverture d'un compte épargne temps est possible pour les agents en CDI (temps complet et temps partiels) à partir de un an d'ancienneté

Les agents en CCD ou en intérim ne peuvent épargner des jours sur le CET

### 5.6.3 Ouverture du CET

L'ouverture du compte épargne temps doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent selon le formulaire disponible auprès du service RH.

Cette demande fixe la date permettant de déterminer l'année civile au titre de laquelle le CET peut commencer à être alimenté.

## 5.6.4 Types de jours affectables sur le CET

Le salarié peut, à sa convenance, affecter sur son CET des droits issus :

- de la 5<sup>e</sup> semaine de congés annuels = 5 jours
- de congés supplémentaires pour fractionnement = 2 jours
- de heures supplémentaires = dans la limite de 5 jours soit 35h

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur  
025-200068070-20241210-1h00es

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

## 5.6.5 Alimentation du CET

L'alimentation du CET doit faire l'objet d'une demande expresse et individuelle de l'agent. La demande doit être formulée à l'aide de l'annexe au règlement du CET de la CCLL

La demande est annuelle et doit être transmise avant le 31 décembre de l'année par défaut au plus tard. A défaut les jours non inscrits sur le CET sont perdus.

L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés .

## 5.6.6 Utilisation

La demande d'utilisation du CET est soumise à l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique qui juge de son adéquation avec les nécessités de services. Elle est ensuite validée par Monsieur le Président de la Communauté de Communes Loue-Lison. La demande doit être formulée à l'aide de l'*annexe dédiée* jointe au règlement du CET de la CCLL.

La demande d'utilisation du CET doit être déposée en respectant un délai de prévenance de 6 mois pour un congé supérieur à un mois, de trois mois pour une absence supérieure à 10 jours (la réponse du n+1 doit être formulée par écrit dans les 15 jours à réception de la demande) et d'une semaine pour une absence inférieure à 5 jours.

Tout refus opposé à la demande d'utilisation du CET doit être motivé. Il ne peut être justifié que pour un motif d'incompatibilité avec les nécessités du service.

L'agent peut formuler un recours devant le Président de la Communauté de Communes Loue-Lison qui statue.

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période normale d'activité.

La rémunération versée aux salariés lors de la prise de congés au titre du CET est maintenue dans son intégralité.

Tous les droits et obligations relatifs à la position d'activité sont maintenus.

En particulier, l'agent qui utilise son CET demeure soumis à la réglementation générale sur le cumul d'emplois et d'activités.

La période de congé en cours au titre du CET est suspendue, lorsque l'agent bénéficie de l'un des congés suivants :

- Congé annuel.
- Congé bonifié
- Congés pour raisons de santé (maladie, accident de service ou maladie professionnelle)
- Congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- Congé de formation professionnelle

- Congé de formation syndicale.
- Congé de parental

### 5.6.7. Devenir du CET en cas de départ de l'agent

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-2024-03-27-1072-as de rupture de contrat

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

**Le salarié qui quitte la régie quelque soit le motif de la rupture du contrat de travail doit soldé avant son départ**

Néanmoins d'un commun accord il peut transférer ses droits restants auprès d'un autre employeur.

En cas de refus du nouvel employeur de transfert du CET, la communauté de communes Loue Lison se verra dans l'obligation de verser une indemnité qui correspond à la conversion monétaire de tous les droits que le salarié a acquis. L'indemnisation est calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

#### 5.6.7.2 en cas de retraite

Le CET doit être soldé avant le départ de l'agent. La date de mise à la retraite sera donc fixée en conséquence.

#### 5.6.7.3 en cas de décès

En cas de décès du titulaire du CET, les jours épargnés sur le compte donnent lieu à une conversion monétaire en faveur de ses ayants droit calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

## 6. Télétravail

Le règlement de télétravail en vigueur à la Communauté de Communes Loue Lison s'applique aux employés de la Régie.

Il ne concerne que les postes télétravaillables.

## 7. Structure des rémunérations

La rémunération dépend du niveau du poste dans la classification (cf annexe 1).

À chaque niveau correspond un groupe/sous-groupe auquel est attaché le salaire de base mensuel (SBM).

À ce dernier, s'ajoutent la majoration d'expérience en fonction de l'expérience du salarié dans ce poste. Le cumul de ces 2 éléments détermine la base de la rémunération.

### 7.1 Le salaire de base mensuel (SBM)

Le SBM n'intègre pas les primes ou indemnités de quelque nature que ce soit, ni, le cas échéant, la majoration d'expérience.

## 7.2 La majoration d'expérience

La majoration d'expérience rémunère la fidélité et l'expérience acquise.

Ce complément de rémunération s'ajoute au SBM. Il est déterminé par l'application d'un forfait en fonction de l'ancienneté acquise (4-8-12 ans), dont le barème est précisé en annexe 2.

## 7.3 Evolutions de la rémunération résultant des évolutions professionnelles

L'évolution professionnelle s'entend par une évolution dans la classification du poste occupé dans le cadre d'un changement de niveau de groupe. Le salarié bénéficiera d'une éventuelle revalorisation salariale.

## 7.4 Révisions

La situation individuelle de chaque salarié bénéficie de l'évolution de la rémunération mentionnée dans la convention collective parue au journal officiel avec effet au 1er du mois qui suit la parution.

## 7.5 La prime d'objectif

Cette prime est versée en décembre à l'issue de l'entretien annuel. Elle est versée aux agents présents en décembre et ayant suffisamment de mois d'exercice pour juger de sa manière de servir et de l'atteinte d'objectifs. Son montant dépend du pourcentage de réalisation et de la manière de servir.

Son montant est de 1 000€ pour tous les groupes, proratisé en fonction des 10 critères ci-dessous chacun noté sur 2 points.

- 1) REALISATION DES OBJECTIFS FIXES EN DEBUT D'ANNEE
- 2) REALISATION DU PLAN DE FORMATION
- 3) COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES
- 4) INITIATIVE
- 5) VOLONTARIAT/MOTIVATION
- 6) EFFICACITE
- 7) ASSIDUITE
- 8) INTEGRATION / ESPRIT D'EQUIPE
- 9) IMPRESSION GENERALE
- 10) ABSENTEISME (<5 jours= 2 points / entre 5 et 10 jours = 1 point / > 10 jours = 0 point)

La détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants

	Attribution de points
Comportement insuffisant ou compétences à acquérir	<b>0</b>
Comportement à améliorer et/ou compétences à développer	<b>1</b>
Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence	<b>2</b>

Le montant à verser est proratisé selon la note obtenue sur 20.

## 7.6 Modalités de versement de la rémunération

A l'exception des échéanciers spécifiques pour le versement des éléments annuels de rémunération, les rémunérations sont payées mensuellement, en fin de mois, selon la législation en vigueur. Sauf exceptions, la rémunération versée mensuellement aux salariés est invariable et indépendante de la durée réelle de travail effectif du salarié au cours du mois : elle est donc lissée sur la base de 151,67 heures, soit 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par la Régie, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Les absences, pour quelque motif que ce soit, qui ne sont pas indemnisées ou rémunérées sont décomptées et déduites sur la base des heures réelles d'absence. Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période de référence (du 01.01.N au 31.12.N) du fait de son arrivée ou de son départ de la régie au cours de cette période, sa rémunération est calculée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures. Par ailleurs, le total des heures de travail accomplies (constitutives de temps de travail effectif) depuis le début de la période de référence, est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période.

## 8. 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.



## 9. La classification des métiers

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. (annexe 1)

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210-127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

### 8.1 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 six groupes, ci-après définis en annexe 1.

# 10. Système de garanties collectives de remboursements des frais médicaux et un régime de prévoyance au sein de la régie hydraulique

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210-127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

## 10.1 Assurance Santé

L'employeur doit faire bénéficier **tous ses salariés**, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'une **complémentaire santé d'entreprise**.

Cette couverture permet au salarié de compléter ses remboursements de frais de santé en plus de la partie remboursée par la Sécurité sociale.

La couverture des ayants droit du salarié n'est pas obligatoire, mais l'employeur peut décider de les couvrir aussi.

L'employeur verse une participation de 50% sur la cotisation mensuelle de la garantie de base.

Un salarié peut demander à être dispensé d'adhérer au régime de frais de santé mis en place si

- Il est déjà couvert à titre individuel. La dispense d'adhésion s'applique uniquement jusqu'à l'échéance du contrat individuel.
- Il bénéficie d'une mutuelle en tant qu'ayant droit - couverture collective du types :

*Autre régime frais de santé collectif obligatoire d'entreprise (régime pour lequel l'adhésion des membres de la famille, époux(se), pacsé(e), enfants est possible). Peu importe que cette couverture soit facultative ou obligatoire*

*Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG)*

*Organisme de protection sociale complémentaire des agents de l'État ou des collectivités territoriales.*

- Il bénéficie de la complémentaire santé solidaire (CSS)
- Il est embauché en CDD de 3 mois ou moins ou à temps partiel (15 heures ou moins par semaine). Il bénéficie d'une dispense d'adhésion et bénéficié en contrepartie du dispositif de « versement santé ».

La demande de dispense peut se faire :

- Au moment de l'embauche
- À la date de mise en place des garanties.

## 10.2 Assurance Prévoyance

La CCLL souscrit à une assurance prévoyance auprès de Sofaxis.

Le salarié est en droit d'y adhérer

L'employeur verse une participation à hauteur de 9 €/mois

# 11. Avantages et action sociale

## 11.1 Tickets restaurant

Les chèques déjeuner sont attribués à tous les agents qui bénéficient d'une pause méridienne.

Les montants de prises en charge sont définis par délibération du Conseil Communautaire

Ils sont attribués aux agents en fonction de la présence du mois précédent pour les jours travaillés ayant une pause déjeuner, sauf exception prévue dans un autre règlement.

## 11.2 CNAS

L'adhésion au CNAS est mise en place pour ensemble des agents bénéficiant d'un contrat de plus d'un an ou d'une présence cumulée d'1 an

## 11.3 Remboursement de frais

Les remboursements de frais (kilomètres, hébergements, repas) se font selon les barèmes de la fonction publique territoriale et selon les modalités de la délibération du Conseil Communautaire.

## 11.4 Formation

Les frais de formations réalisées auprès du CNFPT ou d'autres organismes seront pris en charge par la régie.

# 12. Dispositions finales

## 12.1 - Information du personnel

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel de la régie hydraulique par tout moyen adapté.

Une copie sera communiquée à tout nouvel embauché.

Mention en sera faite sur le tableau d'affichage réservé à cet effet.

## 12.2 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le **01/01/2025**.

L'ensemble des salariés se verra automatiquement appliquer les nouvelles dispositions prévues par cet accord à cette date.

## 12.3 - Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles

Accusé de réception n° 025-200068070-20241210-127-24-DE  
L.2261-5, L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

025-200068070-20241210-127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

## 12.4 - Dénonciation

Le présent accord d'entreprise pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, après un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée AR aux autres parties signataires.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord d'entreprise, par voie de lettre remise en main propre contre décharge remise aux autres parties signataires.

## 12.5 - Notification

La Régie procédera aux formalités de dépôt prévues par le Code du travail et du CGCT.

A Ornans , le ...

*Annexe 1 : Grille groupes métier*

*Annexe 2 : Grille de rémunérations*

## ANNEXE 1 – CLASSIFICATION DES METIERS REGIE ASSAINISSEMENT

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20241210-127-24-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/12/2024

Groupe	Emploi	Caractéristiques
Groupe 1	<b>Agent d'entretien des stations</b>	Pas de prise de décision/ simple exécution Contrôle constant et régulier
Groupe 2	<b>Agent d'entretien des stations "chef d'équipe"</b>	Prise de décision/faible prise d'initiative Contrôle de la bonne réalisation des travaux
Groupe 3	<b>Technicien station autre que boues activées</b>	Autonomie/travaux qualifiés Responsabilité de résultats Mise en œuvre et coordination
Groupe 3	<b>Technicien instructeur branchement</b>	Autonomie/travaux qualifiés Responsabilité de résultats Mise en œuvre et coordination
Groupe 4	<b>Technicien stations boues activées</b>	Large initiative/Travaux hautement qualifiés Notion théorique et savoir-faire pratique
Groupe 4	<b>Electromécanicien</b>	Large initiative/Travaux hautement qualifiés Notion théorique et savoir-faire pratique
Groupe 5	<b>Chargé de travaux</b>	Connaissance multiples associant : technicité + économie Responsabilité d'activité
Groupe 6	<b>Responsable de service</b>	Direction et coordination Responsabilité managériale Premier groupe de positionnement des emplois cadres

## ANNEXE 2 – GRILLE DE REMUNERATION

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1er de l'avenant n° 21 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes

Avenant n° 22 du 14 mars 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Accusé de réception en date du 17/12/2024  
025-200068070-20241210\_127\_24\_DE

GROUPE	METIERS	ANCIENNETE DANS LE GROUPE	CONVENTION COLLECTIVE EAU ET ASSAINISSEMENT		REGIE ASSAINISSEMENT
			SALAIRE ANNUEL BRUT MINIMAL	SALAIRE MENSUEL BRUT MINIMAL	SALAIRE MENSUEL BRUT MINIMAL
Groupe I	Agent d'entretien des stations	Base	22 082.00	1 840.17	1 841.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300
Groupe II	Agent d'entretien des stations « chef d'équipe »	Base	22 86.00	1 907.17	1 908.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300
Groupe III	Technicien station autre que boues activées	Base	24 395.00	2 032.92	2 033.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300
Groupe III	Technicien instructeur branchement	Base	24 395.00	2 032.92	2 033.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300
Groupe IV	Technicien station boues activées	Base	25 507.00	2 125.58	2 126.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300
Groupe IV	Electromécanicien	Base	25 507.00	2 125.58	2 126.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300
Groupe V	Chargé de travaux	Base	29 884.00	2 490.33	2 491.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300
Groupe VI	Responsable de service	Base	38 916.00	3 243.00	3 243.00
		Après 4 ans +			+50
		Après 8 ans +			+150
		Après 12 ans +			+300