

Délibération DEL-CC-2023-206

## CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Extrait du Registre des Délibérations

MARDI 19 DECEMBRE 2023

AU POLE ENVIRONNEMENT, RUE LAVOISIER A SAINT-PORCHAIRE (BRESSUIRE)

Le dix-neuf décembre deux mille vingt-trois, à 18h00, le Conseil Communautaire s'est réuni au Pôle Environnement, rue Lavoisier à Saint-Porchaire (BRESSUIRE), sous la présidence de Monsieur Pierre-Yves MAROLLEAU, Président.

Membres : 75 – Quorum : 38

**Présents (52)** : Pierre-Yves MAROLLEAU, Emmanuelle MENARD, Claude POUSIN, Johnny BROSSEAU, Nicole COTILLON, André GUILLERMIC, Marie JARRY, Pascal LAGOGUEE, Gilles PETRAUD, François MARY, Philippe ROBIN, Dany GRELLIER, Yves CHOUTEAU, Pierre BUREAU, Anne-Marie REVEAU, Cécile VRIGNAUD, Claire PAULIC, Dominique REGNIER, Jean-Yves BILHEU, Joël BARRAUD, Jean Claude METAIS, Christine SOULARD, Philippe AUDUREAU, Anne-Marie BARBIER, Béangère BAZANTAY, Florence BAZZOLI, Jean-Marc BERNARD, Nathalie BERNARD, Sophie BESNARD, Jean-Pierre BODIN, Bernard CARTIER, Armelle CASSIN, Yannick CHARRIER, Julie COUTOIS, Pascale FERCHAUD, Jean-Baptiste FORTIN, Catherine GONNORD, Claudine GRELLIER, Emmanuelle HERBRETEAU, Jean-Louis LOGEAS, Rachel MERLET, Patricia MIMAUULT, Jean-François MOREAU, Roland MOREAU, Pierre MORIN, Maryse NOURISSON-ENOND, Karine PIED, Denis PRISSET, Sylvie RENAUDIN, Dominique TRICOT, Patricia TURPEAU, Patricia YOU

**Pouvoirs (11)** : Thierry MAROLLEAU pouvoir à Maryse NOURISSON-ENOND, Sébastien GRELLIER pouvoir à Rachel MERLET, Sylvie BAZANTAY pouvoir à Joël BARRAUD, Bruno BODIN pouvoir à Anne-Marie BARBIER, André BOISSONNOT pouvoir à Claude POUSIN, Marie-Line BOTTON pouvoir à Johnny BROSSEAU, Jean-Paul GODET pouvoir à Dany GRELLIER, Aurélie GREGOIRE pouvoir à Denis PRISSET, Nathalie MOREAU pouvoir à Pascale FERCHAUD, Stéphane NIORT pouvoir à Armelle CASSIN, Véronique VILLEMONTAIX pouvoir à Philippe ROBIN

**Absents (23)** : Jérôme BARON, Serge BOUJU, Thierry MAROLLEAU, Sébastien GRELLIER, Sylvie BAZANTAY, Jacques BELIARD, Bruno BODIN, André BOISSONNOT, Marie-Line BOTTON, Stéphanie FILLON, Pascal GABILY, Marie GAUVRIT, Jean-Paul GODET, Aurélie GREGOIRE, Jean-Jacques GROLLEAU, Etienne HUCAULT, Odile LIOUSRI-DROCHON, Vincent MAROT, Nathalie MOREAU, Stéphane NIORT, Rodolphe ROUE, Corinne TAILLEFAIT, Véronique VILLEMONTAIX

**Date de convocation** : 13-12-2023

**Secrétaire de séance** : Monsieur Gilles PETRAUD

## RESSOURCES HUMAINES

### Accord salarial pour la régie Assainissement

Annexe : accord collectif

**Vu** la loi de modernisation de la Fonction Publique du 06/08/2019 visant notamment à renforcer la possibilité de conclure des accords ayant une portée normative au niveau de la collectivité territoriale ou de l'EPCI et visant à renforcer les outils de dialogue social ;

**Vu** réglementation sur les accords négociés dans la fonction publique issue de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

**Vu** le code du travail et notamment ses articles L2111-1 à L2632-2 ;

**Vu** la délibération du conseil communautaire en date du 19/12/2023 relative à la création d'une régie à autonomie financière « assainissement » ;

**Considérant** les négociations menées avec les organisations syndicales représentatives ;

Dans le cadre de l'exercice de sa compétence *Assainissement* la communauté d'agglomération assure la gestion directe d'un service public industriel et commercial (SPIC). Pour se faire, le code général des collectivités territoriales impose la mise en place d'une régie.

C'est pourquoi, il a été décidé de créer à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2024, une régie dotée de la seule autonomie financière, créée et administrée conformément aux dispositions du Code général des collectivités territoriales.

Cette régie a pour objet d'assurer sur l'ensemble du territoire de la communauté d'agglomération du Bocage Bressuirais les missions de service public suivantes :

- La collecte, le transport et le traitement des eaux usées,
- La gestion des eaux pluviales,
- Le Service Public d'Assainissement Non Collectif - « SPANC ».

La régie exploitant des services publics à caractère industriel et commercial, son personnel, est sauf exceptions soumis au droit privé.

A titre dérogatoire, certains agents de la régie peuvent être des agents territoriaux de la communauté d'agglomération du Bocage Bressuirais, intervenant au sein de la régie dans le cadre d'une mesure d'organisation du service, et restent soumis aux règles de droit public. C'est le cas notamment du directeur et du comptable.

Il s'agit dès lors d'établir un accord salarial.

Cet accord est un accord conclu entre l'employeur ou son représentant et les représentants du personnel sur la mise en application des règles du Code du Travail au sein de la structure. Il vise à adapter les règles générales aux spécificités de la collectivité, de ses activités et de son contexte.

Les principales modalités portent sur :

- Droits et obligations des salariés – institutions représentatives
- Contrat de travail et temps de travail
- Classification des emplois et rémunération
- Rupture du contrat
- Maladie – Maternité Accident du travail

**Le conseil communautaire, est invité à :**

- **adopter les modalités de l'accord ci-annexé ;**
- **autoriser Monsieur le Président ou son représentant à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette délibération.**

**Après en avoir délibéré,**

**Le conseil adopte à l'unanimité cette délibération.**

Pour extrait conforme,  
Le Président de la Communauté  
d'Agglomération du Bocage Bressuirais,  
Pierre-Yves MAROLLEAU,

Transmis en préfecture le **21 DEC. 2023**

Notifié ou publié le **21 DEC. 2023**

Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification/ou publication.

A blue ink signature of Pierre-Yves Marolleau is written over a circular official seal. The seal contains the text 'COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU BOCAGE BRESSUIRAIS' around the perimeter and '2014' in the center. The signature is a cursive script that extends across the seal and to the right.

# SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TITRE I - GÉNÉRALITÉS.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION – BÉNÉFICIAIRES .....</b>                            | <b>4</b>  |
| <b>ARTICLE 2- DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIÉS.....</b>                               | <b>4</b>  |
| 2.1- Droit syndical et liberté d'opinion .....  | 4         |
| 2.2- Exercice du droit de grève .....   | 4         |
| 2.3 - Devoir de réserve - Discrétion professionnelle - Secret professionnel.....        | 5         |
| 2.4 - Devoir d'obéissance hiérarchique.....   | 5         |
| 2.5- Droit de retrait .....   | 5         |
| <b>ARTICLE 3- CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC.....</b>                                     | <b>5</b>  |
| <b>ARTICLE 4- INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL.....</b>                        | <b>6</b>  |
| 4.1 - Rappel des dispositions légales générales .....                                   | 6         |
| 4.2 - Application.....  | 6         |
| <b>ARTICLE 5– AVANTAGES SOCIAUX DIVERS.....</b>   | <b>6</b>  |
| 5.1- Activités sociales.....  | 6         |
| 5.2- Véhicules de service – remisage à domicile.....                                    | 7         |
| 5.3- Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication... | 7         |
| 5.4 - Frais de repas et d'hébergement .....   | 7         |
| 5.5 – régime social complémentaire .....  | 8         |
| <b>TITRE II – CONDITIONS D'ENGAGEMENT .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>ARTICLE 6 – LE CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>  | <b>8</b>  |
| 6.1- La proposition d'engagement.....   | 9         |
| 6.2 - Le contrat de travail .....   | 9         |
| <b>ARTICLE 7 – LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.....</b>                                | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 8 – PÉRIODE D'ESSAI.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 9 – DISCIPLINE.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>TITRE III - CLASSIFICATION DES EMPLOIS – REMUNERATION.....</b>                       | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 10 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS .....</b>                                    | <b>12</b> |
| 10.1- Principes fondamentaux .....  | 12        |
| 10.2 - Evolution des carrières .....  | 12        |
| 10.3 - Définition des groupes .....   | 12        |
| <b>ARTICLE 11- RÉMUNÉRATION .....</b>   | <b>13</b> |
| 11.1 - Principe .....   | 13        |
| 11.2 - Le salaire minimum de référence .....  | 13        |
| <b>ARTICLE 12 – STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION.....</b>                                   | <b>13</b> |
| 12.1 - Le 13 <sup>ème</sup> mois.....   | 14        |
| 12.2 - La prime d'ancienneté.....   | 14        |
| 12.3 - L'astreinte .....  | 14        |
| 12.4 - Les heures supplémentaires .....   | 17        |

|   |           |
|---|-----------|
| 12.5 - Heures complémentaires .....                                 | 17        |
| <b>ARTICLE 13 – LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS .....</b>             | <b>18</b> |
| 13.1 - Entretien professionnel.....                                 | 18        |
| 13.2 - Evaluation professionnelle du salarié.....                   | 19        |
| <b>TITRE IV - DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>     | <b>19</b> |
| <b>ARTICLE 14 – DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b> | <b>19</b> |
| 14.1 - Temps de travail .....                                       | 19        |
| 14.2 - Congés .....   | 20        |
| <b>ARTICLE 15 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET).....</b>                 | <b>22</b> |
| <b>TITRE V – MATERNITÉ – MALADIE – ACCIDENT.....</b>                | <b>23</b> |
| <b>ARTICLE 16 – MATERNITÉ .....</b>                                 | <b>23</b> |
| <b>ARTICLE 17 - MALADIE-ACCIDENT.....</b>                           | <b>23</b> |
| <b>TITRE VI - RUPTURE DU CONTRAT.....</b>                           | <b>24</b> |
| <b>ARTICLE 18 – DÉMISSION .....</b>                                 | <b>24</b> |
| 18.1 - Notification du préavis .....                                | 24        |
| <b>ARTICLE 19 - LICENCIEMENT .....</b>                              | <b>24</b> |
| <b>ARTICLE 20 - RETRAITE .....</b>                                  | <b>25</b> |
| 20.1 - Départ à la retraite : .....                                 | 25        |
| 20.2 - Indemnités :.....  | 25        |
| <b>TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES .....</b>                       | <b>26</b> |
| <b>ARTICLE 21 – DURÉE DU PROTOCOLE .....</b>                        | <b>26</b> |
| <b>ARTICLE 22 – AVENANT SUR ACCORD.....</b>                         | <b>26</b> |
| <b>ARTICLE 23 - DÉPÔT .....</b>                                     | <b>26</b> |
| <b>TITRE VIII – ANNEXES .....</b>                                   | <b>27</b> |

*Selon les articles L2221-1 et suivants, L2224-1 et suivants, R2221-63 à R2221-98 du Code Général des Collectivités Territoriales, les collectivités territoriales, pour l'exploitation directe d'un Service Public Industriel et Commercial (SPIC) relevant de leur compétence, doivent constituer une régie dotée, soit de la seule autonomie financière, soit dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.*

*Une régie unique peut être créée pour l'assainissement collectif et non-collectif.*

*Le choix de créer une régie dotée de la simple autonomie financière à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 est la décision des élus de la communauté d'Agglomération du Bocage Bressuirais.*

# TITRE I - GÉNÉRALITÉS

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION – BÉNÉFICIAIRES

Le présent accord s'applique au 1er janvier 2024 au personnel de la régie d'Assainissement recruté en contrat de droit privé et, pour les agents fonctionnaires présents au 01/01/2024 souhaitant changer de statut.

Les agents titulaires de la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2024, pourront, au-delà de cette date, faire le choix d'un changement de statut, à tout moment, sous réserve d'un délai de préavis de 2 mois.

Pour les points non précisés dans le présent accord, il convient de se référer au code du travail.

## ARTICLE 2- DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIÉS

### 2.1- Droit syndical et liberté d'opinion

Conformément à la loi, les salariés ont le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

La régie Assainissement s'engage à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion du personnel des régies au même titre que pour les agents de son service.

Cet engagement se traduit notamment par le fait de ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter ses décisions concernant l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux et les mesures disciplinaires et de licenciement.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

### 2.2- Exercice du droit de grève

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent (articles L2512-1 à 2512-5 du code du travail).

Il est précisé que les régies entrent dans le champ d'application des articles L2512-1 et suivants du code du travail, relatifs aux modalités de droit de grève dans les services publics.

Dans ce cadre, le droit de grève est notamment subordonné à la condition qu'un préavis motivé soit adressé à l'autorité hiérarchique ou à la direction de la régie Assainissement cinq jours francs avant le déclenchement de la grève (article L2512-2 du code du travail).

L'absence de service fait, par suite de cessation concertée du travail, entrainera une retenue de salaire pour la période considérée (article L2512-5 du code du travail).

L'exercice du droit de grève ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement des équipements publics placés sous la responsabilité de la régie.

### 2.3 - Devoir de réserve - Discrétion professionnelle - Secret professionnel

Les salariés de la régie Assainissement sont soumis à un devoir de réserve et de discrétion professionnelle dans le cadre de leur activité professionnelle ; à ce titre, il leur est interdit d'exprimer leurs opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de la régie dès lors que leurs propos entravent le fonctionnement du service ou jettent le discrédit sur la régie Assainissement.

En outre, au titre du secret professionnel, les salariés ne doivent pas divulguer d'informations sur des faits dont ils ont connaissance et qui pourraient mettre en cause le fonctionnement du service public.

Sans préjudice des dispositions légales relatives au droit d'accès aux documents administratifs, le détournement et la communication à des tiers de documents, de fichiers informatiques ou d'informations appartenant à régie d'assainissement ou provenant d'elle sont interdits.

### 2.4 - Devoir d'obéissance hiérarchique

Tout salarié est responsable des tâches qui lui sont confiées.

Tout salarié doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, excepté si l'instruction est manifestement illégale et de nature à troubler gravement un intérêt public.

### 2.5- Droit de retrait

Tout salarié a la possibilité d'exercer son droit de retrait lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

La faculté ainsi ouverte doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

## **ARTICLE 3- CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC**

Dans les limites fixées par les lois et les règlements, le personnel est soumis à l'obligation d'assurer la continuité du service public, garantissant ainsi l'exécution de tous travaux nécessaires au maintien de cette continuité, à toute époque de l'année et à toute heure (dimanche et jours fériés compris).



## **ARTICLE 4- INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

### 4.1 - Rappel des dispositions légales générales

Aux termes de l'article L. 2311-2 du code du travail, les entreprises qui emploient au moins onze salariés (sur une période de douze mois consécutifs) doivent instituer un comité social et économique (CSE). Si la régie n'est pas dotée de la personnalité morale, elle est alors entendue comme un service propre de la collectivité. Ce service n'est pas distinct de la collectivité qui l'a institué, et n'a pas à instaurer un CSE, s'il exerce une activité industrielle et commerciale, pour les agents de droit privé qu'il emploie. La collectivité est en effet en ce cas l'unique employeur. Les agents de droit privé affectés à la gestion du SPIC, étant des agents de la collectivité, relèvent alors du CST de la collectivité (qui doit être considéré comme faisant office de CSE pour les agents de droit privé).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a institué le Comité Social Territorial (CST). Ces compétences sont définies par le décret 2021-571 article 54. Dans les collectivités et les établissements publics employant au moins 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT) est instituée au sein du CST. Ses missions sont déterminées dans l'article 76 à 80 du présent décret.

En vertu du décret 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux CST, les personnels qui sont électeurs et éligibles au CST, sont ceux « exerçant leurs fonctions dans le périmètre du CST ». En conséquence, le personnel sous contrat de droit privé affecté au SPIC géré en régie dotée de la seule autonomie financière est représenté par le CST de la collectivité sur les questions que ce dernier a vocation à connaître ainsi que sur des questions d'ordre individuel.

### 4.2 - Application

La régie à autonomie financière employant à la fois des agents de droit public et des salariés de droit privé, relèvera du CST et de sa formation F3SCT de l'Agglomération du Bocage Bressuirais.

La régie à autonomie financière appliquera les dispositions réglementaires ou jurisprudentielles en cas de changement.

Un panneau d'information syndicale est disponible au pôle environnement de Saint Porchaire, à la station d'épuration de Bressuire et de Mauléon.

## **ARTICLE 5– AVANTAGES SOCIAUX DIVERS**

### 5.1- Activités sociales

Les salariés des régies bénéficient des mêmes dispositions que celles applicables aux autres agents de la collectivité, c'est-à-dire, à ce jour, l'affiliation au Comité National des Œuvres Sociales (CNAS). Les salariés bénéficieront des mêmes conditions que les agents publics au cas où l'employeur déciderait d'un autre système d'action sociale.

## 5.2- Véhicules de service – remisage à domicile

Les salariés, afin d'effectuer leur mission, pourront se voir attribuer un véhicule de service durant la journée de travail. Un remboursement des frais de déplacement est prévu en cas d'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

L'usage des véhicules est strictement professionnel. Cette mise à disposition ne peut être considérée comme un avantage en nature du fait de l'usage exclusif de ces véhicules dans le cadre de l'activité professionnelle.

Le personnel est autorisé à effectuer le trajet domicile-travail avec un véhicule de service avec remisage à son domicile dans le cadre des astreintes.

Les agents de droit public bénéficiant au 31/12/2023 d'un véhicule avec remisage à domicile et qui décideraient de basculer vers un statut de droit privé devront renoncer à cet avantage.

## 5.3- Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication

La mise à disposition des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (téléphones mobiles, micro-ordinateur portable, progiciels, ordinateurs, accès internet...) à un salarié est décidée par la direction en fonction des besoins professionnels du poste occupé.

L'usage de ces outils est strictement professionnel.

Toutefois, l'utilisation raisonnable de ces outils pour la vie quotidienne des salariés dont l'emploi est justifié par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale est possible.

Cette mise à disposition ne peut être considérée comme un avantage en nature du fait de l'usage de ces outils dans le cadre de l'activité professionnelle.

Les agents doivent appliquer les dispositions contenues dans la charte informatique et de télétravail de la collectivité.

## 5.4 - Frais de repas et d'hébergement

Tout salarié en déplacement hors de sa résidence administrative pour des besoins de service, peut demander le remboursement de ses frais de repas réellement engagés sur présentation d'une note de frais, dans la limite d'un plafond fixé par délibération pour les agents fonctionnaires.

Le salarié doit présenter sa note de frais dans le mois suivant sa dépense. La communauté d'agglomération remboursera le mois suivant.

Une demi-journée de travail ne donne aucun droit à remboursement.

Le remboursement des frais d'hébergement suit le régime et les montants appliqués aux agents publics territoriaux, en particulier ceux du décret n°2001-654 et des arrêtés qui lui sont relatifs.

### 5.5 – régime social complémentaire

#### ➤ *Retraite complémentaire*

Les salariés sont inscrits aux régimes de retraite complémentaire Ircantec. L'employeur cotise sur la base des taux en vigueur. Toute formalité d'affiliation est réalisée par l'employeur.

#### ➤ *Prévoyance*

Les salariés sont inscrits au régime de prévoyance souscrit par la collectivité. La participation financière de l'employeur est égale à 50 % de la cotisation. Les règles de la commande publique nécessitant une mise en concurrence régulière, le titulaire du contrat est susceptible d'être modifié. Le service Ressources Humaines et le service juridique de l'Agglomération du Bocage Bressuirais s'engagent à réaliser les futures consultations sur des bases de prestations au moins identiques à celles du contrat existant au jour de la prise d'effet du présent accord.

#### ➤ *Complémentaire santé*

Sous réserve des conditions dérogatoires prévues par les textes permettant à certains salariés de ne pas adhérer aux garanties de complémentaire santé mises en place par la régie assainissement, les salariés adhèrent à la complémentaire santé souscrite par l'employeur. Ce dernier choisit librement l'assureur. Le contrat respecte un socle de garanties minimales.

La participation de l'employeur est de 50% du contrat de base (salarié). Le reste est à la charge du salarié.

Les règles de la commande publique nécessitant une mise en concurrence régulière, le titulaire du contrat est susceptible d'être modifié. Le service Ressources Humaines et le service juridique de l'Agglomération du Bocage Bressuirais s'engagent à réaliser les futures consultations sur des bases de prestations au moins identiques à celles du contrat existant au jour de la prise d'effet du présent accord.

## **TITRE II – CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

### **ARTICLE 6 – LE CONTRAT DE TRAVAIL**

Le recrutement du personnel est assuré par l'employeur dans le respect des dispositions légales, ainsi que de celles du présent accord.

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

## 6.1- La proposition d'engagement

Tout salarié se voit remettre, avant la prise de poste, en double exemplaire, une proposition d'engagement, signée de l'employeur, faisant référence au présent accord.

Le salarié remet un exemplaire qu'il aura signé à l'employeur.

Cette proposition d'engagement précise notamment :

- La raison sociale de l'employeur ;
- La nature du contrat, à durée déterminée ou indéterminée ;
- La désignation du poste proposé et sa position dans la classification du présent accord ;
- La date de début de contrat ;
- Le lieu de prise de poste initial ;
- La durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- Le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que leur périodicité ;
- La durée et les modalités particulières d'organisation du travail dans le cadre des horaires collectifs du service ou d'un horaire individualisé ;
- Les spécificités liées au poste : astreinte, habilitations spécifiques, nécessité d'être titulaire d'un permis de conduire ;
- La proposition d'engagement fait en outre mention de l'obligation, pour le candidat à l'embauche, de se soumettre à une visite médicale d'aptitude au poste proposé. Cette visite médicale sera effectuée par le médecin du travail. Les salariés affectés à des travaux comportant des risques spéciaux, dont la liste est fixée par voie réglementaire, font l'objet d'une surveillance médicale renforcée. En cas d'inaptitude au poste, le candidat à l'embauche en est prévenu par l'employeur.

## 6.2 - Le contrat de travail

Le contrat de travail est formulé par écrit, en deux exemplaires originaux, signés par les deux parties. Un des exemplaires est conservé par l'intéressé, le second par le service RH de l'Agglomération du Bocage Bressuirais.

Le contrat de travail mentionne les conditions générales d'engagement et indique notamment

- L'objet et la nature du contrat, la rémunération de base,
- Les primes,
- Le régime de sécurité sociale et de retraite, les autres avantages éventuels,
- Les conditions de travail,
- Les modalités des astreintes et des heures supplémentaires.

Toute modification du contrat de travail apportée à un élément essentiel du contrat en cours respectera la législation en vigueur et fera l'objet d'un avenant écrit par l'employeur. Il sera conclu dans des conditions de forme identique à celles du contrat initial.

➤ *Signature d'un contrat à temps partiel :*

Le contrat de travail précise en outre :

- La qualification du salarié, la rémunération, La durée du travail, sa répartition sur la période de référence,
- Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, notamment le délai de prévenance qui est au minimum de sept jours calendaires ;
- Les modalités de recours éventuel aux heures complémentaires,

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.

➤ *Signature d'un contrat à durée déterminée :*

Un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et dans les cas énumérés par la loi (remplacement d'un salarié absent quel que soit le motif sauf en cas de grève, remplacement d'un salarié passé à temps partiel, emplois saisonniers, ...), et fait l'objet d'un écrit obligatoirement

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.

## **ARTICLE 7 – LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Outre la stricte application des dispositions prévues par la loi article 225-1 et -2 du code pénal interdisant toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, le handicap, la situation de famille, l'orientation sexuelle ou l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion, un syndicat, l'employeur s'engage à respecter l'égalité professionnelle entre salariés en matière notamment d'accès à l'emploi ou aux différents dispositifs de formation, de conditions de travail ou de promotion professionnelle.

Ces principes généraux ne font pas obstacle notamment à l'application des dispositions légales relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ou de celles, en cas de licenciement économique, fixant des critères pour l'ordre des

licenciements.

## ARTICLE 8 – PÉRIODE D'ESSAI

Sauf accord express des parties, et sous réserve des dispositions légales applicables aux salariés en contrat à durée déterminée, tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée est soumis à l'accomplissement d'une période d'essai.

Celle-ci est éventuellement renouvelable une fois, après accord des parties, pour une durée au maximum égale à la durée initiale, sous réserve que cette éventualité soit expressément prévue dans la proposition d'engagement et/ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fonction du niveau de classification à l'embauche du salarié :

Hors son renouvellement éventuel, la durée de l'essai est la suivante :

- Groupe 2 et 3 : 1 mois
- Groupe 4 et 5 : 2 mois
- Groupe 6 : 3 mois

Les groupes indiqués sont ceux définis dans le présent accord (article 10.3)

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnité et avec un préavis comme suit :

### ➤ *Préavis durant la période d'essai*

| <b>Ancienneté</b>    | <b>Préavis réciproque</b> |
|----------------------|---------------------------|
| ≤ 1 mois             | Aucun préavis             |
| > 1 mois et ≤ 2 mois | 1 semaine                 |
| > 2 mois et ≤ 4 mois | 2 semaines                |
| > 4 mois et ≤ 6 mois | 1 mois                    |

## ARTICLE 9 – DISCIPLINE

Les salariés doivent se conformer aux directives édictées par son employeur. En cas notamment de faute professionnelle, manquements aux obligations, insuffisance professionnelle et toute infraction aux présentes dispositions, l'employeur peut, en considération de la gravité des fautes ou des manquements, appliquer les sanctions prévues par les textes applicables aux salariés de droit privé. Pour toutes les dispositions non prévues dans le présent accord en matière de discipline, il est fait application des articles L1331-1 à L1331-4, et R1332-1 à R1332-4 du code du travail.

## **TITRE III - CLASSIFICATION DES EMPLOIS – REMUNERATION**

### **ARTICLE 10 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

#### 10.1- Principes fondamentaux

Le présent accord s'appuie pour la classification des emplois sur la Convention Collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 ;

Les nouveaux salariés seront intégrés dans cette classification qui leur sera présentée dès la conclusion de leur contrat de travail.

La prévention et les principes de santé et sécurité au travail sont intégrés à chaque groupe d'emploi. Tous les salariés sont ainsi amenés à respecter, promouvoir et / ou initier la sécurité par des actions spécifiques selon les niveaux hiérarchiques et les responsabilités qu'ils exercent.

#### 10.2 - Evolution des carrières

Un entretien annuel permettra à chaque salarié de faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses possibilités d'évolution de carrière pour passer dans le groupe supérieur au regard des compétences acquises, des critères de classification et des aptitudes à progresser dans le même emploi ou vers un emploi différent.

#### 10.3 - Définition des groupes

*(Voir annexe n° 1 jointe au présent protocole)*

Les bénéficiaires sont placés dans le cadre d'emploi d'assimilation, et dans l'échelon du cadre d'emploi correspondant à leur ancienneté reprise dans les métiers de l'eau et de l'assainissement ou ayant acquis des compétences dans un autre métier mais transférables à la régie Assainissement pour l'exercice de sa mission et pour les agents fonctionnaires présents au moment de la signature de l'accord demandant à changer de statut, de leur ancienneté dans la fonction publique.

(Groupe I sans objet dans le présent accord)

|            |   |
|------------|---|
| Groupe II  | Agent d'exploitation et d'entretien<br>Agent de laboratoire<br>Assistante administrative  |
| Groupe III | Agent d'exploitation et de maintenance<br>Agent de la régie de travaux  |
| Groupe IV  | Contrôleur de branchement<br>Contrôleur SPANC<br>Technicien de réseaux<br>Dessinateur - projeteur<br>Responsable technique exploitation STEP<br>Technicien de laboratoire |
| Groupe V   | Chargé d'opérations travaux EU/EP<br>Responsable régie exploitation, travaux urgents, branchements<br>Responsable relation usager   |
| Groupe VI  | Responsable de service  |

## ARTICLE 11- RÉMUNÉRATION

### 11.1 - Principe

La structure de rémunération s'appuie sur le salaire conventionnel défini par le système de classification des emplois, ainsi que des primes annuelles et, le cas échéant, des indemnités de sujétions ou à caractère social.

### 11.2 - Le salaire minimum de référence

S'appuie sur le montant annuel des rémunérations fixes minimales brutes pour chacun des groupes fixé dans la Convention Collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

Sera appliqué dans le présent accord toute évolution du salaire minimum négocié au niveau national.

## ARTICLE 12 – STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération se compose :

- d'un salaire individuel défini par le système de classification des emplois versé mensuellement ;
- d'un 13ème mois versé en deux fois dans l'année : la première moitié en juin et l'autre en décembre ;
- d'une prime d'ancienneté versée mensuellement ;



- des heures supplémentaires ou complémentaires selon le temps de travail effectué le mois n, versées le mois n+1 ;
- des indemnités liées aux astreintes effectuées le mois m, versées le mois n+1 ;
- des heures effectives réalisées durant l'astreinte le mois m, versées le mois n+1 ;

### 12.1 - Le 13<sup>ème</sup> mois

La prime de 13<sup>ème</sup> mois est un complément de salaire qui entre dans l'assiette des cotisations sociales et est soumise à l'impôt sur le revenu. Elle sera versée aux salariés en CDI et CDD ou alternants. Son montant est égal au salaire de base brut mensuel.

#### ➤ *La prime 13<sup>ème</sup> mois est :*

- proratisée au temps de travail (ex- temps partiel), au temps de présence à la régie d'assainissement (ex - arrivée en cours d'année)
- être présent au 30 juin pour le 1<sup>er</sup> versement et au 31 décembre de l'année n pour le deuxième montant versé.

### 12.2 - La prime d'ancienneté

Est un complément de la rémunération, visant à récompenser les salariés pour leur fidélité, leurs efforts accomplis au sein de la Régie et leur expérience acquise avant d'intégrer la régie. Elle est soumise aux cotisations sociales.

Elle s'établit :

- +3% après 3 années de présence
- Puis +2% tous les 2 ans supplémentaires dans la limite de 30%

### 12.3 - L'astreinte

#### ➤ *Définition*

L'astreinte a pour vocation d'assurer la continuité des services publics confiés à la régie d'assainissement en-dehors des horaires de service. L'astreinte se définit comme la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure de répondre à un appel éventuel de celui-ci pour effectuer les interventions d'urgence requises. Seuls les temps de mission effective et d'intervention sont rémunérés sur la base du temps de travail effectif, à un taux majoré le cas échéant ; le temps d'intervention inclut les temps de déplacement. L'absence de réponse à un appel durant l'astreinte constitue un manquement aux obligations professionnelles et peut faire l'objet de sanctions disciplinaires (hors problèmes techniques ou de réseau avérés).

## ➤ Missions

Les encadrants veillent à définir, planifier et répartir les astreintes dans un délai raisonnable et suffisant. Les astreintes doivent s'intégrer dans le planning de travail des agents. Il est demandé aux responsables d'établir un planning prévisionnel par semestre et le remettre aux agents concernés contre signature. Les plannings peuvent être modifiés par nécessité de service (remplacement agent) ou en raison de circonstances exceptionnelles et imprévisibles.

Voir application de la délibération gestion du temps appliquée à l'Agglomération (article 7 astreinte)

L'agent doit être prévenu au moins 15 jours à l'avance avant le début de sa période d'astreinte.

Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du travail effectif.

Le supérieur hiérarchique de l'agent devra veiller au respect des prescriptions minimales du travail et réorganiser le temps de travail le cas échéant (ex : décalage de l'heure d'embauche, ...).

Les missions assurées pendant les périodes d'astreinte se répartissent comme suit :

## ➤ Intervention

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

Ses missions principales sont notamment les suivantes :

- intervenir sur le terrain dès réception de l'appel et dans les meilleurs délais ;
- établir son compte rendu d'intervention et informer son n+1 ;

## ➤ Indemnités

L'astreinte de nuit commence à la fermeture de la régie. La première intervention considérée en période d'astreinte a lieu dès que le collaborateur sollicité est contraint de quitter son domicile (ou autre lieu de repos) qu'il a rejoint en fin de journée de travail. L'astreinte de nuit se termine à l'ouverture de la régie

Le week-end, l'astreinte commence le vendredi soir à la fermeture de la régie et se termine le lundi matin à l'ouverture de la régie.

Les jours fériés, l'astreinte commence la veille au soir à la fermeture de la régie et se termine le matin suivant le férié à l'ouverture de la régie.

### **Astreinte sans intervention**

| Périodicité                                       | Astreinte d'exploitation |
|---|--------------------------|
| Semaine complète                                  | 159,20 €                 |
| Week end (du vendredi soir au lundi matin)        | 116,20 €                 |
| Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10H | 8,60 €                   |
| Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10H | 10,75 €                  |
| Samedi ou journée de récupération                 | 37,40 €                  |
| Dimanche ou jour férié                            | 46,55 €                  |

Cette astreinte est rémunérée par le versement d'une indemnité.

### **INTERVENTION durant une astreinte technique**

La rémunération de l'intervention peut prendre deux formes :

- Une indemnisation
- Un repos compensateur

Ainsi, à défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence. Les repos compensateurs accordés doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos, et est prioritaire sur le paiement.

| Période d'Astreinte    | Montant de l'indemnité | Repos compensateur                                 |
|------------------------|------------------------|--|
| Jour de semaine        | 16 €/H                 |  |
| Nuit                   | 22 €/H                 | Nbre d'heures de travail effectif majorées de 50%  |
| Samedi                 | 22 €/H                 | Nbre d'heures de travail effectif majorées de 25%  |
| Dimanche ou jour férié | 22 €/H                 | Nbre d'heures de travail effectif majorées de 100% |

#### 12.4 - Les heures supplémentaires

##### ➤ Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Le paiement de ces heures peut être remplacé par un repos de remplacement, dont la durée tient compte des majorations légales (art. L. 212-5 du code du travail).

Le choix entre la rémunération des heures supplémentaires et le repos compensateur est à l'initiative de l'employeur. Le repos compensateur sera pris dans un délai de 3 mois à compter de la date de réalisation de l'heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires effectuées se décomptent par semaine.

##### ➤ Indemnité

| Cadre des heures   | Taux de majoration horaire |
|--|----------------------------|
| Pour les 8 premières heures : hors dimanche, nuit et jours fériés    | 25%                        |
| Au-delà des 8 premières heures : hors dimanche, nuit et jours fériés | 50%                        |
| Entre 20h00 et 6h00  | 100%                       |
| Dimanche et jours fériés   | 100%                       |

#### 12.5 - Heures complémentaires

Le travail à temps partiel correspond à un travail dont la durée est inférieure à la durée de travail prévue pour le salarié à temps plein. Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires.

Il ne s'agit pas d'heures supplémentaires. Les heures complémentaires sont majorées. Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des

heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Le paiement des heures complémentaires ne peut pas être remplacé par un repos.

## **ARTICLE 13 – LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS**

L'entretien d'évaluation professionnelle peut permettre d'obtenir une réévaluation de son salaire ou à l'inverse, une sanction disciplinaire.

2 types d'entretiens coexistent : l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation professionnelle

### 13.1 - Entretien professionnel

L'entretien professionnel concerne tous les salariés :

- Quelle que soit la nature de leur contrat de travail ;
- Quelle que soit leur durée de travail (temps plein ou temps partiel) ;
- L'entretien professionnel vise à :
  - Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...)
  - Informer le salarié sur les différents dispositifs de formation dont il peut bénéficier (VAE – CPF - CEP) ;

L'entretien a lieu tous les deux ans, pendant le temps de travail et dans les locaux de la régie d'assainissement.

Il est systématiquement proposé lors de la reprise d'activité après une période d'interruption due à :

- Un congé de maternité ;
- Un congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- Un congé d'adoption ;
- Un congé de proche aidant ;
- Un congé sabbatique ;
- Une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- Une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- Un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- Un mandat syndical ;

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Cet état des lieux a aussi pour but de s'assurer que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;

### 13.2 - Evaluation professionnelle du salarié

Une fois par an, l'employeur évalue les compétences professionnelles de ses salariés. Il permet de faire le bilan des missions attendues, des difficultés rencontrées afin de fixer des objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour la période à venir.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu, il est notifié au salarié et conservé au service des ressources humaines dans le dossier individuel de l'intéressé, dont celui-ci peut prendre connaissance.

## **TITRE IV - DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 14 – DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La durée du temps de travail au service assainissement est de 1 607 heures par an pour un temps de travail complet.

#### 14.1 - Temps de travail

La durée du travail effectif des salariés s'entend par le temps pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La réduction du temps de travail (RTT) est un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un salarié dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

Les salariés de la régie d'assainissement, selon leur métier, auront le cycle de travail défini pour les agents fonctionnaires exerçant les mêmes missions. Si le cycle de travail est supérieur à 35h/semaine, et dans la limite de 39H/semaine, ils pourront bénéficier de RTT.

Les absences rémunérées sont comptabilisées pour leur durée, et payées sur la base de la rémunération mensuelle brute lissée.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération, proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré, et par rapport à la rémunération mensuelle brute lissée.

En cas d'embauche ou de départ en cours de mois sur la période de référence, la rémunération brute du mois de l'embauche ou celle versée à la date de rupture du contrat de travail, sera calculée au prorata temporis, de même que pour les RTT.

Si le contrat de travail du salarié est rompu au cours de la période annuelle de référence sans que celui-ci ait pu prendre la totalité des RTT auxquels il avait droit, celui-ci percevra, pour la fraction des RTT acquis et non pris, une indemnité compensatrice.

Si le contrat de travail du salarié est rompu en cours de la période annuelle de référence alors que celui-ci a pris des RTT, celui-ci sera débiteur, pour la fraction des RTT pris et non acquis, d'une somme calculée sur la base du nombre d'heures prises et non acquises multiplié par son salaire brut horaire.

#### ➤ *Durée du travail*

Les salariés devront appliquer les horaires de travail collectif définis au sein de la régie assainissement.

Les plages horaires peuvent être décalées en cas d'évènement exceptionnel sur ordre de la direction, et en tenant compte de l'obligation inhérente au fonctionnement du service public.

Les durées maximales de temps de travail et de temps de repos doivent être respectées :

- 10h par jour de travail effectif – Art L3121-18 du Code du Travail
- 12h d'amplitude journalière de travail entre le début et son achèvement
- 48h par semaine de travail effectif – Art L3121-20 du Code du Travail
- 44h (durée moyenne hebdomadaire de travail effectif sur 12 semaines consécutives) – Art L3121-22 du Code du Travail
- 11h consécutives de repos par période de 24h Art L3131-1 du Code du Travail
- 6 Jours maximum de travail par semaine – Art L3132-1 du Code du Travail

#### ➤ *Temps de travail réduit*

Un salarié est à temps partiel lorsqu'il travaille pendant une durée inférieure à celle d'un salarié à temps plein. La durée minimale de temps de travail est précisée dans le contrat de travail.

L'exercice de fonctions à temps partiel peut être autorisé, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement de la régie, et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour l'ensemble du personnel.

### 14.2 - Congés

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quelles que soit sa catégorie professionnelle (ouvriers, cadres...), la nature de son contrat (CDD, CDI, intérim), ou sa durée du travail (temps plein ou temps partiel). Les congés payés constituent à la fois un droit et une obligation.

La période de référence pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Le droit aux congés est ouvert dès le début de cycle.

Le salarié à temps plein ou à temps partiel, ayant travaillé à la régie d'assainissement pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, soit 30 jours ouvrables (cinq semaines) pour une année complète de travail.

Le congé principal (le plus long congé de l'année) ne peut être inférieur à 12 jours ouvrables continus (ou 10 jours ouvrés). Il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) et doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Un refus peut être opposé à la prise de congés s'il est justifié par la continuité du service, par une forte activité ou par des circonstances exceptionnelles et dans le respect des règles associées.

#### ➤ *Jours de fractionnement*

Il peut être accordé des jours de fractionnement selon les dispositions de l'article L3141-23 du code du travail. 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 1er mai au 31 octobre

#### ➤ *Prise de congés*

Les congés seront pris par roulement à la date proposée par l'intéressé et validée par l'employeur en s'efforçant de respecter, notamment, les priorités suivantes :

- nécessités du service
- roulement des années précédentes
- charges de famille (enfants d'âge scolaire)

La prise des congés s'effectue par journée ou par demi-journée.

Sur la base des souhaits exprimés, il est établi un planning prévisionnel annuel des congés répondant aux obligations de continuité de service. Les dates ainsi validées ne peuvent être modifiées, sauf circonstances exceptionnelles, moins d'un mois avant la date de départ en congé.

#### ➤ *Congé pour événements familiaux*

Pour les agents à temps non complet, la durée maximum d'absence ne pourra pas excéder le nombre de jours effectivement travaillés dans la semaine.

Ces autorisations d'absence ne pourront être accordées qu'à la condition d'être prises au moment de l'évènement et immédiatement « collées » à celui-ci.

Chaque bénéficiaire devra fournir un justificatif correspondant au motif de sa demande.

Des autorisations exceptionnelles d'absence payées, non déductibles des congés, sont accordées à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans les cas suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;



- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un parent, beau-parent, frère ou sœur : 3 jours ouvrables ;

➤ *Congé pour enfant malade*

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant de moins de 16 ans qui est malade ou accidenté, et dont il assume la charge au sens de l'article L513-1 code de la Sécurité Sociale. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. Le salarié transmet au plus vite le certificat (ou une copie) à son employeur. La durée est fixée à 3 jours. La durée enfant malade est fixée à 5 jours par an pour un enfant de moins d'un an. La durée enfant malade est aussi fixée à 5 jours si vous avez au moins trois enfants à charge de moins de 16 ans.

Le congé pour enfant malade n'entraînera pas de réduction de salaire.

Cette limite peut être portée à deux fois les obligations hebdomadaires si le salarié apporte la preuve :

- qu'il assume seul la charge de l'enfant ;
- que son conjoint est à la recherche d'un emploi, par un certificat d'inscription au Pôle Emploi ;
- que son conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence(s) rémunérée(s) pour soigner son enfant ou pour en assurer la garde, par une attestation de l'employeur.

Si l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant une présence soutenue et des soins contraignants indispensables, le salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale. Ce congé, créé pour l'accompagnement de l'enfant, est d'une durée maximale de 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans.

## **ARTICLE 15 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)**

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées comme par exemple tout ou partie de la prime du 13<sup>ème</sup> mois. Il est rappelé que le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos, et ne doit pas être considéré comme un outil de capitalisation.

Le CET a un caractère facultatif. Le CET est ouvert sur simple demande individuelle du salarié, écrite, datée et signée. Le salarié en est le seul décisionnaire.

### Utilisation du CET

Les droits stockés peuvent être utilisés soit sous forme de congés, soit sous forme de monétisation selon la réglementation en vigueur.

Le salarié souhaitant utiliser des jours épargnés dans son compte épargne temps devra le demander à l'employeur sous un délai de 1 mois.

## **TITRE V – MATERNITÉ – MALADIE – ACCIDENT**

### **ARTICLE 16 – MATERNITÉ**

Pendant sa grossesse, la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Après l'accouchement, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à l'examen post-natal obligatoire.

Si elle a recours à l'assistance médicale à la procréation (AMP), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole.

L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté. Ces absences n'entraînent pas de baisse de la rémunération.

### **ARTICLE 17 - MALADIE-ACCIDENT**

Tout salarié qui interrompt son service pour cause de maladie doit, dès sa cessation de travail, prévenir son chef de service par téléphone dans les 24 heures.

Il doit, en outre, adresser au service RH de l'Agglomération du Bocage Bressuirais, dans les 48 heures, un certificat médical précisant la durée prévisible de l'arrêt de travail.

La non-production de certificat médical initial ou de prolongation, la falsification de certificats médicaux, l'inobservation des prescriptions médicales pourra conduire, selon la gravité de la faute, jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Un délai de carence de trois jours calendaires non indemnisés est observé pour chaque arrêt de travail à partir du premier jour de celui-ci.

## TITRE VI - RUPTURE DU CONTRAT

### ARTICLE 18 – DÉMISSION

#### 18.1 - Notification du préavis

Le salarié démissionnaire doit notifier sa décision à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par remise d'un écrit en main propre contre décharge.

Le préavis prend effet à compter du jour de la réception ou remise de cet écrit.

Jusqu'à 6 mois d'ancienneté de service dans l'entreprise, les durées de préavis sont identiques à celles applicables en cas de rupture de la période d'essai, soit :

- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mois : aucun préavis ;
- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de 1 semaine ;
- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines ;
- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois.
- Au-delà de 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est fixée selon les groupes de classification :
  - **Groupes 2 à 5** : 2 mois
  - **Groupes 6** : 3 mois

### ARTICLE 19 - LICENCIEMENT

#### ➤ *Préavis :*

Sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, les durées de préavis sont exposées ci-après :

- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est inférieure ou égale à 1 mois : aucun préavis ;
- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de 1 semaine ;
- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de 2 semaines ;
- si l'ancienneté de service du salarié dans l'entreprise est supérieure à 4 mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de 1 mois ;

Au-delà de 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est fixée selon les groupes de classifications :

- **Groupe 2 à 5** : 2 mois
- **Groupe 6** : 3 mois

## **ARTICLE 20 - RETRAITE**

### 20.1 - Départ à la retraite :

Le salarié prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à pension vieillesse. La durée du préavis est identique à celle valant pour la démission.

#### ➤ *Mise à la retraite :*

C'est la faculté pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail suivant les dispositions du droit commun ou remplissant les conditions pour bénéficier du droit à une pension vieillesse à taux plein. La durée du préavis est identique à celle valant pour le licenciement.

### 20.2 - Indemnités :

Les salariés bénéficieront d'une prime de départ à la retraite conformément aux dispositions du code du travail en vigueur au moment du départ de la personne concernée (articles L1237-7 et L1237-9 du code du travail, et les articles réglementaires qui leur sont rattachés).

## TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 21 – DURÉE DU PROTOCOLE

Le présent accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et ce, pour une durée indéterminée.

### ARTICLE 22 – AVENANT SUR ACCORD

La demande d'avenant sur l'accord initial, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée aux autres signataires selon les conditions fixées aux articles L 2261-7 et L2261-8 du code du travail.

L'éventuel avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### ARTICLE 23 - DÉPÔT

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt selon les modalités prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail.

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de l'Agglomération du Bocage Bressuirais.

../..

A Bressuire, le ...../...../ 2023

Fait en 6 exemplaires

Pour L'Agglomération du Bocage Bressuirais

**Le Président**

Pierre-Yves MAROLLEAU

Pour les organisations syndicales

**CFDT** : Maxence LEFEBVRE

**GCT** : Cédric NOEL

# TITRE VIII – ANNEXES

## Annexe 1

| Groupe | Correspondance                                     | Niveau      | Référentiel   |
|--------|--|-------------|---|
| 1      | OUVRIER / EMPLOYE                                  | I           | <p>Ce sont des emplois correspondant à des activités simples et répétitives.</p> <p>Le travailleur effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision.</p> <p>Le salarié est normalement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe 3 ou plus.</p>   |
| 2      | OUVRIER / EMPLOYE                                  | II          | <p>Ce sont des emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travailleur peut assister à l'ordre du personnel plus qualifié.</p> <p>Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple. Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe 3 ou plus, responsable des résultats</p> <p>Les connaissances nécessaires sont celles acquises au cours du cycle primaire d'éducation, complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.</p>  |
| 3      | OUVRIER / EMPLOYE                                  | III         | <p>Ce sont des emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé. Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe 4 ou plus.</p> <p>Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape de son supérieur hiérarchique. Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celles d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.</p>  |
| 4      | OUVRIER / EMPLOYE / AGENT DE MAÎTRISE / TECHNICIEN | IV / V      | <p>Ce sont des emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions. Le travailleur exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes 1 à 3. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe 4 ou plus. La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complète, sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.</p> <p>Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.</p> |
| 5      | AGENT DE MAÎTRISE / TECHNICIEN / CADRE             | IV / V / VI | <p>Ce sont des emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions. Le travailleur exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes 1 à 3. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe 4 ou plus. La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complète, sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.</p> <p>Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.</p> |
| 6      | AGENT DE MAÎTRISE / TECHNICIEN / CADRE             | V / VI      | <p>Ce sont des emplois correspondant à la réalisation et/ou à la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail. Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Eventuellement, il encadre les salariés des groupes 1 à 4. Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique. Les connaissances nécessaires sont multiples, associant notions techniques et économiques à une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.</p>  |