

Arrondissement de Grasse

**COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION
SOPHIA ANTIPOLIS**

Siège social :
Hôtel de Ville
Cours Massena - CS 82205
06605 ANTIBES CEDEX

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
SOPHIA ANTIPOLIS**

Séance du 21 mars 2022

| Membres en exercice | Présents ou Représentés | Procurations |
|------------------------|-------------------------------|--------------|
| 80 | 65 | 10 |

N° de séance : 7

Objet de la délibération : Assainissement
des eaux usées et eau potable - Régies
autonomes à simple autonomie financière
- Charte des personnels de droit privé -
Modification

N° d'enregistrement : CC.2022.028

Date de convocation :
15 mars 2022

Date d'affichage
06 AVR. 2022

Date de réception en s/Préfecture

30 MARS 2022

Le Président certifie sous sa
responsabilité le caractère exécutoire
de cet acte.

La présente décision peut faire l'objet
d'un recours devant le Tribunal
Administratif de Nice dans un délai de
deux mois à compter de sa notification
ou de sa publication, soit par voie
postale 18 avenue des Fleurs CS 61039
06050 Nice Cedex 1, soit par voie
électronique à partir de l'application «
Télérecours citoyens » accessible sur le
site de téléprocédures
<http://www.telerecours.fr/>

L'an deux mil vingt-deux et le 21 mars 2022 à 16H00, le Conseil
Communautaire de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis,
régulièrement convoqué conformément aux dispositions des articles
L 5211-1, L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités
Territoriales, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, Espaces du Fort Carré -
Avenue du 11 novembre à Antibes en session ordinaire du mois de mars,
sous la présidence de Monsieur Jean LEONETTI, Président de la Communauté
d'Agglomération Sophia Antipolis, Maire d'Antibes Juan-Les-Pins.

PRESENTS :

Jean LEONETTI, Kevin LUCIANO, Lionnel LUCA, Jean-Pierre DERMIT, Jean-
Bernard MION, Michel ROSSI, Gérald LOMBARDO, Frédéric POMA, Emmanuel
DELMOTTE, Jean-Pierre CAMILLA, François WYSZKOWSKI, Thierry OCCELLI,
Jean-Pierre MASCARELLI, Eric MELE, Sophie NASICA, Gilbert TAULANE, Gilbert
HUGUES, Richard THIERY, Marc MALFATTO, Dominique TRABAUD, Jean-Paul
ARNAUD, Georges TOSSAN, René TRASTOUR, Alexis ARGENTI, Michèle
MURATORE, Eric CHALVIN, Jacques GENTE, Marguerite BLAZY, Monique
GAGEAN, Anne-Marie BOUSQUET, Christian LATY, Thérèse DARTOIS,
Henriette VENTRE, Albert CALAMUSO, Sylvie MARCHAND, Denis FERRER,
Serge JOVER, Bernard GARNIER, Yves DAHAN, Audouin RAMBAUD, Marie
ANASSE, Geneviève PIERRAT, Simone TORRES-FORET DODELIN, Eric DUPLAY,
Michel MANAGO, Marinette LANGLAIS, Christophe FONCK, Catherine LANZA,
Marika ROMAN, Françoise THOMEL, Carole BONAUT, Nathalie DEPETRIS,
Claire BAES, Elisabeth DEBORDE, Laurence HARTMANN, Marc BORIOSI, Marie
OZENDA, Aline ABRAVANEL, Cédric BOURGON, Céline LAMBIN, Alain
BERNARD, Xavier WIIK, Delphine CAROSI, Alexia MISSANA, Arnaud VIE

PROCURATIONS :

Joseph CESARO à Elisabeth DEBORDE, Georges VAZIA à Eric CHALVIN, Marie-
Rose BENASSAYAG à Thérèse DARTOIS, François ZEMA à Aline ABRAVANEL,
Serge AMAR à Eric DUPLAY, Martine SAVALLI à Françoise THOMEL, Olivia
LEVINGSTON à Emmanuel DELMOTTE, Hassan EL JAZOULI à Yves DAHAN,
Isabelle GARCIA à Gérald LOMBARDO, Marion MUSSO à Catherine LANZA

ABSENTS :

Christophe ETORE, Eric PAUGET, David SIMPLOT, Valérie ROLLAND, Khéra
BADAoui HUGUENIN VUILLEMIN

Les Délégués communautaires présents formant la majorité des membres
en exercice, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris au sein du
Conseil.

Madame Alexia MISSANA, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été
désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

Monsieur LEONETTI,

La CASA a approuvé, par délibération n°CC.2019.199 du Conseil Communautaire en date du 16 décembre 2019, une charte des personnels de droit privé des régies à simple autonomie financière des services publics relatifs à l'eau potable et à l'assainissement des eaux usées.

Cette charte est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Elle est applicable, dans l'attente de la tenue d'élections professionnelles de représentants du personnel au Conseil Social et Economique, aux personnels de droit privé de chacune des deux régies, ayant pour vocation d'en déterminer les conditions de travail.

Cette charte couvre l'ensemble des thématiques suivantes :

- Les dispositions générales et textes applicables
- Le temps de travail
 - o Durée et aménagement du temps de travail
 - o Congés
 - o Conditions de travail
 - o Temps partiel
- L'égalité professionnelle, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Par délibération n°CC.2021.252 du Conseil Communautaire en date du 13 décembre 2021, la charte a été modifiée afin d'intégrer :

- les évolutions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- la valeur du point,
- la création d'un compte épargne temps pour les salariés, dans les mêmes conditions de création et d'alimentation que pour les agents territoriaux,
- la modification de certains coefficients des métiers.

Il est proposé aujourd'hui de modifier cette charte en créant des seuils minimums et maximums de coefficients pour chacun des métiers. Cette charte entrera en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Aussi, il est proposé au Conseil Communautaire d'approuver la charte modifiée des personnels de droit privé des régies à simple autonomie financière des services publics relatifs à l'eau potable et à l'assainissement des eaux usées, dont le projet est joint en annexe.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE, OÙ L'EXPOSE DU PRESIDENT ET APRES EN AVOIR DELIBERE, A L'UNANIMITE, APPROUVE la charte modifiée des personnels de droit privé des régies à simple autonomie financière des services publics relatifs à l'eau potable et à l'assainissement des eaux usées, dont le projet est joint en annexe.

AINSI FAIT ET DELIBERE
A ANTIBES LE 21 MARS 2022
Suivent les signatures
Pour extrait certifié conforme,

Le Président,



Jean LEONETTI



COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION SOPHIA ANTIPOLIS

CHARTE DES RESSOURCES HUMAINES DES PERSONNELS DE DROIT PRIVE DES REGIES AUTONOMES A SIMPLE AUTONOMIE FINANCIERE “ASSAINISSEMENT DES EAUX USEES” ET “APPROVISIONNEMENT EN EAU POTABLE”

Sommaire

Table des matières

| | |
|---|----------|
| DES PERSONNELS DE DROIT PRIVE DES REGIES AUTONOMES A SIMPLE AUTONOMIE FINANCIERE "ASSAINISSEMENT DES EAUX USEES" ET "APPROVISIONNEMENT EN EAU POTABLE" | 1 |
| TITRE 0 : DISPOSITIONS GENERALES | 4 |
| Article 1er : Dispositions générales | 5 |
| Article 1-1 : Cadre juridique | 5 |
| Article 1-2 : Champ d'application | 6 |
| Article 1-3 : Autres dispositions applicables au sein de la C.A.S.A | 6 |
| TITRE I : TEMPS DE TRAVAIL | 7 |
| Article 2 : Durée et aménagement du temps de travail | 8 |
| Article 2-1 : Définition du temps de travail effectif | 8 |
| Article 2-2 : Durée et décompte du temps de travail | 8 |
| Article 2-3 : Jours fériés | 10 |
| Article 2-4 : Gestion des congés de récupération (R.T.T) | 10 |
| Article 2-5 : Gestion des heures supplémentaires | 12 |
| Article 2-6 : Le Compte Epargne Temps | 12 |
| Article 3 : Les congés | 14 |
| Article 3-1 : Les congés annuels | 14 |
| Article 3-2 : Les droits à congé | 15 |
| Article 3-3 : Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale | 17 |
| Article 3-4 : Les congés pour convenance personnelle | 18 |
| Article 3-5 : Les congés pour maladie/maternité/adoption/paternité/accident du travail/maladie professionnelle | 188 |
| Article 4 : Les conditions de travail | 22 |
| Article 4-1 : Les pauses | 22 |
| Article 4-2 : Le travail de nuit | 22 |
| Article 4-3 : Le travail du dimanche | 23 |
| Article 4-4 : Travail à l'occasion d'un jour férié | 23 |
| Article 4-5 : Les astreintes | 23 |
| Article 4-6 : Les tenues de travail et les équipements de protection individuelle | 27 |
| Article 4-7: Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants | 27 |
| Article 5 : Le temps partiel | 28 |
| Article 6 : Des services et des hommes | 28 |
| Article 6-1 : Les titres restaurant | 28 |
| Article 6-2 : L'Action Sociale | 29 |

| | |
|--|------------|
| 6.2.1 – Le Comité National d’Action Sociale (CNAS) | 29 |
| 6.2.2 – Le Comité d’Action Sociale et d’Animation : CASA² | 30 |
| TITRE II : EGALITE PROFESSIONNELLE, INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI | 31 |
| Article 7 : Egalité professionnelle | 32 |
| Article 7-1 : La grille des métiers | 22 |
| Article 7-2 : La majoration pour ancienneté | 22 |
| Article 7-3 : La valeur du point | 233 |
| Article 7-4 : Le complément de fin d’année | 23 |

TITRE 0 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er : Dispositions générales

Article 1-1 : Cadre juridique

La présente Charte s'inscrit dans le cadre de la législation actuelle en vigueur applicable aux salariés de droit privé, et plus particulièrement aux personnels des régies des services d'eau et d'assainissement.

Nonobstant les évolutions législatives et réglementaires, l'ensemble des dispositions de la présente respecte les textes suivants :

- La Convention Collective Nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement en date du 12 avril 2000, numéro de brochure 3302, numéro IDCC 2147, prise dans son intégralité, annexes et avenants en cours et à venir compris ;
- Le Code du Travail, pris dans son intégralité ;
- La loi n°2018-771 en date du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- La loi n°2016-1088 en date du 8 août 2016, modifiée et relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite "Loi Travail" ;
- L'ordonnance n°2017-1387 en date du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ;
- L'ordonnance n°2016-413 en date du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail ;
- L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;
- Les décrets n°2016-1552 et n°2016-1555 en date du 18 novembre 2016, relatifs aux congés autres que les congés payés et pris en application de la loi dite "Loi Travail".
- Les délibérations du Conseil Communautaire de la C.A.S.A :
 - o N°CC.2019.136 en date du 14/10/2019 relative à la création de la régie à simple autonomie financière et du budget correspondant, à l'approbation des statuts – Assainissement des eaux usées
 - o N°CC.2020.253 en date du 21/12/2020 portant modification des statuts intégrant dans le périmètre de la régie à simple autonomie financière la collecte des eaux usées et le contrôle des installations d'assainissement non collectif de la commune de Biot
 - o N°CC.2021.098 en date du 05/07/2021 portant modification des statuts intégrant dans le périmètre de la régie à simple autonomie financière la STEP de Gréolières
 - o N°CC.2019.137 en date du 14/10/2019 relative à la création de la régie à simple autonomie financière et du budget correspondant, à l'approbation des statuts – Eau potable
 - o N°CC.2019.234 en date du 16/10/2019 relative à l'actualisation du temps de travail
 - o N°CC.2021.148 en date du 05/07/2021 relative à l'actualisation du règlement des astreintes et des indemnités d'intervention
 - o N°CC.2021.149 en date du 05/07/2021 relative à l'adhésion au service « suivi social et paie des salariés de droit privé » pour la Régie Assainissement
 - o N°CC.2021.150 en date du 05/07/2021 relative à l'adhésion au service « suivi social et paie des salariés de droit privé » pour la Régie Eau potable
 - o N°CC.2021.151 en date du 05/07/2021 relative à la mise en place d'un régime obligatoire frais de santé pour les Régies Eau potable et Assainissement

Article 1-2 : Champ d'application

L'ensemble des dispositions de la présente Charte s'applique à l'ensemble des personnels de droit privé des régies autonomes à simple autonomie financière en charge de la gestion des services publics de l' "Assainissement des eaux usées" et de l' "Eau potable" de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis.

Article 1-3 : Autres dispositions applicables au sein de la C.A.S.A

L'ensemble des personnels de droit privé visés ci-avant se voit également appliquer les textes applicables au sein de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis, à savoir :

- La charte santé, sécurité et conditions de travail
- La charte d'intendance générale
- Le règlement formation
- La charte de bon usage des systèmes d'information et de communication
- La charte des administrateurs
- La charte des intervenants tiers
- Les conditions générales d'utilisation extranet
- La charte d'utilisation du système d'information géographique extranet de la C.A.S.A

TITRE I : TEMPS DE TRAVAIL

Article 2 : Durée et aménagement du temps de travail

Article 2-1 : Définition du temps de travail effectif

La durée du travail s'apprécie par rapport au temps effectif de travail du salarié dans le cadre de son activité professionnelle. Ce temps de travail effectif est distinct du temps de présence dans l'entreprise ou l'établissement. Le Code du travail le définit comme **le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**

Cette définition intègre dans le temps de travail effectif l'exercice du droit à la formation, des droits syndicaux et sociaux.

S'ils répondent aux critères mentionnés ci-dessus, les temps suivants sont considérés comme du temps de travail effectif :

- **Le temps de pause** : les temps consacrés aux pauses sont considérés comme temps de travail effectif.
- **Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage** : lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et lorsque l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif.
- **Le temps de déplacement professionnel** : le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et un autre lieu de travail désigné par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

En revanche, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif :

- **Le temps de la pause méridienne ainsi que toute pause durant laquelle le salarié n'est pas à la disposition de son employeur ;**
- **Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.**

Article 2-2 : Durée et décompte du temps de travail

Article 2-2-1 : Période et durée de référence

La période de référence pour le décompte du temps de travail correspond à l'année civile. Elle débute donc le 1er janvier et expire le 31 décembre de l'année N.

La durée annuelle de travail effectif est de 1.607 heures. Toutefois, des dérogations sont prévues pour compenser, et de façon non exhaustive :

- La pénibilité de certaines tâches,
- Les contraintes d'horaires particulières.

Cela concerne les fonctions d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales.

La durée annuelle dérogatoire est ramenée à 1.547 heures.

Article 2-2-2 : Organisation du travail, horaires et durée maximale

- Organisation du travail

L'organisation du travail au sein de chaque service prend en compte l'activité et sa saisonnalité.

La durée hebdomadaire du travail est en moyenne de trente-cinq (35) heures, sans préjudice des dispositions spécifiques prévues en cas de décompte en jours de la durée du travail.

Plusieurs formes d'horaires sont possibles :

- Soit un cycle de travail dépassant cette base horaire mais incluant des jours de R.T.T en compensation ;
- Soit un rythme journalier de sept (7) heures sans compensation par des R.T.T ;

Les horaires des salariés sont fixés à l'intérieur de la plage horaire de fonctionnement de leur service. Ils peuvent donc être différents d'un domaine d'activité à l'autre, voire d'une fonction à l'autre.

Ces horaires sont indiqués dans une fiche horaire validée conjointement par le responsable hiérarchique et le salarié, et transmise à la Direction des Ressources Humaines de la C.A.S.A.

Un calendrier prévisionnel est établi, des modifications pouvant toutefois intervenir à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié. Compte tenu des caractéristiques particulières des activités de service public gérées, ce calendrier prévisionnel pourra faire l'objet de modifications qui se feront dans le respect du délai de prévenance de sept (7) jours, sauf en cas d'urgence ou d'évènements imprévisibles lorsqu'il s'agit d'assurer la continuité des services.

- Durée maximale du travail effectif

Les durées maximales de travail sont de **quarante-huit (48) heures au maximum par semaine**, sous réserve, des dispositions réglementaires prévues pour les entreprises de distribution d'eau, notamment en cas de **travaux urgents**. Ces travaux sont exclusivement ceux qu'il convient de réaliser d'urgence pour organiser des mesures de sauvegarde ou de sauvetage, pour réparer tout dommage pouvant survenir aux personnes ou aux biens du fait des réseaux et des installations appartenant ou confiées à l'entreprise.

La durée maximale quotidienne de travail est de **dix (10) heures** et la durée maximale d'une vacation de travail sans pause de **six (6) heures**.

En raison des impératifs de continuité et de permanence du service caractérisant la branche, le repos minimum quotidien à respecter est de **onze (11) heures** tandis que l'amplitude maximale de la journée de travail est maintenue à **douze (12) heures**, l'activité des services rendant nécessaire de telles amplitudes.

Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article D.3131-5 du Code du travail qui prévoit une **réduction de la durée minimale du repos quotidien** notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité de service, **en cas de travaux urgents**.

Le salarié ne peut travailler **plus de six (6) jours par semaine** et doit bénéficier d'une journée de repos hebdomadaire d'une **durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives**. A ce repos hebdomadaire de **vingt-quatre (24) heures** vient s'ajouter le repos quotidien de **onze (11) heures consécutives**. Le repos hebdomadaire minimal est de donc de **trente-cinq (35) heures**. Dans l'intérêt du salarié, la journée de repos lui est donnée de préférence le **dimanche**.

La durée annuelle effective du travail servira de base à l'ouverture de l'ensemble des droits s'y rattachant (congrés annuels, R.T.T....).

Article 2-3 : Jours fériés

En référence au Code du Travail, les jours fériés habituellement considérés comme fêtes légales sont les suivants :

- 1er janvier, jour de l'an
- Lundi de Pâques
- Le 1^{er} mai, la fête du travail
- Armistice du 8 mai 1945
- Lundi de Pentecôte
- Jeudi de l'Ascension
- Fête Nationale (14 juillet)
- Assomption (15 août)
- Toussaint (1er novembre)
- Armistice du 11 novembre 1918
- Noël (25 décembre)

Les jours fériés tombant sur un jour travaillé varient selon les années. Ils sont normalement payés et chômés. Lorsqu'ils tombent sur un jour non-ouvré, comme le samedi ou le dimanche, ils ne sont pas récupérés, la même règle s'appliquant lorsqu'ils tombent sur un jour non-travaillé pour cause de temps partiel.

Les salariés travaillant un jour férié ont droit à un jour de repos ou de salaire supplémentaire.

Les salariés ne travaillant pas un jour férié en raison de la coïncidence du jour férié et de leur jour de repos régulier ne peuvent prétendre à un jour de repos ou de salaire complémentaire.

- Journée de solidarité

Le lundi de pentecôte est redevenu un jour férié depuis 2008. Cependant, le temps de travail annuel est resté à 1.607 heures, incluant les sept (7) heures de la Journée de solidarité. L'ajustement se fait grâce aux R.T.T puisque le lundi de Pentecôte est pris en compte dans le calcul annuel des R.T.T.

Article 2-4 : Gestion des congés de récupération (R.T.T)

- Le principe

Les congés de récupération sont accordés en compensation d'une présence effective au travail qui dépasse la durée de référence, et éventuellement revu en cours d'année en fonction du nombre de jours d'absence. Ils sont acquis au prorata de la présence effective. Ainsi, le droit à congés RTT est réduit d'une demi-journée en fonction du nombre de jours ouvrés d'absence, consécutifs ou non.

Les R.T.T s'acquièrent du 1er janvier au 31 décembre de l'année N, au prorata de la présence effective et doivent être pris jusqu'au 31 janvier de l'année N+1, sous peine d'être définitivement perdus.

Il est admis que l'ensemble des droits à congés de récupération soient ouverts dès le 1er janvier de l'année en cours, afin de faciliter la pose dès le premier trimestre. En cas de solde négatif lors de la clôture de l'exercice, la régularisation se fera en début d'année sur l'exercice suivant.

En cas d'arrivée du salarié en cours d'année, les jours de R.T.T sont calculés au prorata temporise. Par ailleurs, il est convenu que les jours R.T.T acquis doivent être consommés avant le départ du salarié,

sauf cas de nécessité de service. Le droit à congés RTT est réduit d'une demi-journée en fonction du nombre de jours d'absence, consécutifs ou non.

En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du temps de travail effectif (notamment maladie, congé parental d'éducation, pour convenances personnelles, pour enfant malade, jour de grève...), la réduction des jours de R.T.T est proportionnelle à la durée de suspension et la régularisation est effectuée au retour du salarié.

Le tableau ci-dessous récapitule l'impact des absences sur les droits à récupération :

| Nature de l'absence | Compte pour l'ouverture du droit à récupération |
|---|--|
| Congé de maladie, de longue maladie, de longue durée | NON |
| Congé de maternité, congé pathologique, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant | NON |
| Accident de travail | NON |
| Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale | NON |
| Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade | NON |
| Autorisation d'absence pour activité syndicale | OUI |
| Jours de formation professionnelle | OUI |
| Jours d'intervention dans des formations | NON |
| Formations non liées directement à l'exercice des missions pour lesquelles des autorisations d'absence auront été accordées | NON |

Les jours de récupération sont à l'initiative du salarié et doivent être planifiés pour une meilleure visibilité et pour faciliter la gestion. En fonction de l'organisation et des besoins du service, ils peuvent être pris sous plusieurs formes :

- Par demi-journée ;
- Par journée ;
- Ou cumulés entre eux ou avec des congés annuels.

Ces jours font l'objet d'une planification à l'intérieur de chaque service, dans le cadre d'échanges individuels et collectifs, arbitrés par le responsable hiérarchique, qui veillera notamment à répartir les jours de récupération de manière équilibrée sur l'ensemble des jours de la semaine.

Le responsable hiérarchique devra examiner cette répartition, en fonction de l'intérêt du service et notamment le maintien de la qualité de service (ouverture au public, présence pendant la semaine de personnel ayant les qualifications suffisantes pour répondre aux besoins du Réseau) et en fonction des contraintes personnelles qui s'imposent au salarié.

Il pourra être décidé des jours exceptionnels de fermeture (ponts et veilles de fêtes par exemple). Le choix et le nombre de ces jours de fermeture sont décidés en début d'année. Ils sont imputés sur les récupérations au titre de l'année civile, ou effectuées en heures supplémentaires selon les nécessités de service.

Dans les filières et/ou sous-filières où les trente-cinq (35) heures sont adoptées, les jours de fermeture devront être récupérés sous forme d'heures de travail supplémentaires réparties sur l'année en fonction des besoins du service.

En cas de modification du planning de RTT imposée par des nécessités de service, les salariés sont prévenus au minimum sept (7) jours ouvrés à l'avance sauf urgences.

De même, toute modification par le salarié des dates fixées pour la prise de jours de RTT ne peut intervenir que sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique, et dans le respect d'un délai de prévenance de sept (7) jours ouvrés, sauf urgences.

Article 2-5 : Gestion des heures supplémentaires

On parle d'heures supplémentaires lorsqu'il y a dépassement de la durée hebdomadaire du travail, correspondant à un travail effectif et à la demande du supérieur hiérarchique.

Toutefois, les heures supplémentaires doivent rester exceptionnelles. En effet, la mise en œuvre des cycles de travail, la planification des temps et les possibilités de modification doivent permettre d'éviter au maximum ce phénomène, en décalant au besoin l'amplitude de travail à effectuer sur la journée, ou la semaine.

Une charge ponctuelle de travail peut par exemple induire un dépassement des horaires, étant au préalable appréciée par le responsable hiérarchique.

En compensation des heures effectuées au-delà de la durée réglementaire (hebdomadaire et/ou cycle de travail), le salarié peut opter :

- Soit pour l'octroi d'un repos compensateur d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées ;
- Soit pour la rémunération des heures effectuées.

Dans chacun des cas, les majorations légales devront être respectées, à savoir :

- Majoration de 25% pour les huit (8) premières heures effectuées sur le mois.
- Majoration de 50% à partir de la neuvième (9ème) heure.

Dans les deux cas, une validation préalable par la Direction des Ressources Humaines sera demandée par un état d'heures. Ce document sera certifié exact par le salarié et vérifié par le responsable hiérarchique.

Il est précisé conventionnellement que le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à **cent-trente (130) heures**, sauf en cas d'attribution de repos compensateur de remplacement et sauf heures effectuées dans le cadre de travaux urgents.

L'assiette de calcul des heures supplémentaires inclut la majoration pour ancienneté en plus de la rémunération brute.

Article 2-6 : Le Compte Epargne Temps

En parallèle de ce qui est applicable aux agents territoriaux de la CASA, le Compte Epargne Temps (CET) est une possibilité ouverte aux salariés qui souhaitent capitaliser sur plusieurs années des droits à congés rémunérés. Ces droits sont cumulés par report d'une année sur l'autre et peuvent être utilisés à l'occasion d'un départ à la retraite, d'un congé sabbatique ou d'un projet professionnel.

Les jours cumulés sur le CET se consomment comme des congés ordinaires, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaire et

compte tenu aussi de la priorité qui doit être accordée aux salariés chargés de famille dans le choix des périodes de congés.

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent qui en fait la demande conformément aux règles de préavis, bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur le CET.

Seuls les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins une (1) année d'ancienneté dans l'établissement peuvent bénéficier d'un CET.

Le CET est ouvert à la demande du salarié, ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés. La demande est à transmettre au plus tard le 1^{er} décembre de l'année. Un refus d'ouverture motivé peut être opposé uniquement dans le cas où le demandeur ne remplit pas les conditions susmentionnées.

Les jours pouvant être épargnés sont :

- Des jours de réduction de temps de travail non pris (RTT)
- Des congés annuels non pris, le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année ne pouvant être inférieur à vingt (20) proratisé pour les agents à temps partiel ou non complet.
- Des heures de récupération (1 jour = 7 heures, 0,5 jour = 3h30)

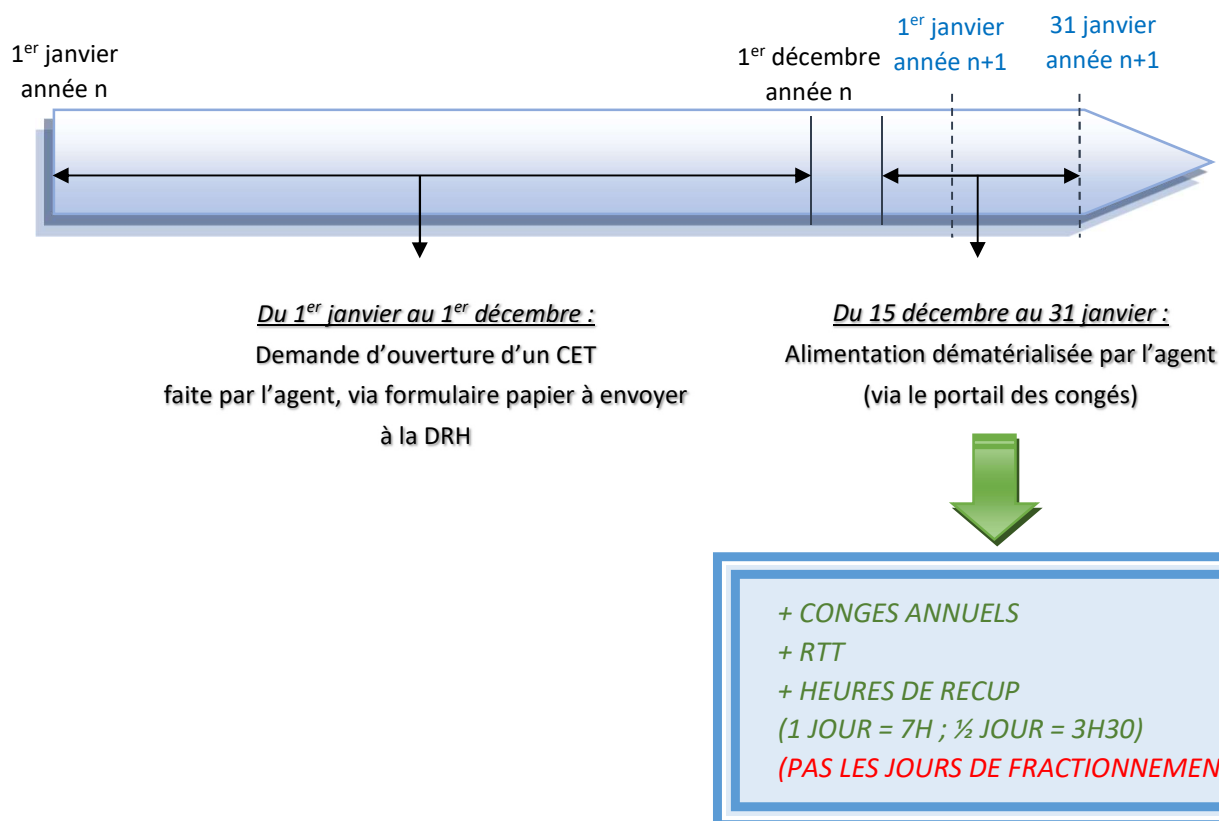
L'alimentation dans le CET est subordonnée à la condition d'une prise dans l'année d'au moins quatre (4) semaines de congés annuels.

Le nombre total de jours pouvant être inscrits sur le CET est de soixante (60) jours.

Par analogie avec les congés annuels, le nombre maximal de prise de congés est proratisé en fonction de la quotité de travail effectuée :

| Temps travail hebdomadaire | Droit à congé annuel (en jour) | Prise de congé obligatoire par an (en jour) | Alimentation maximum du CET par an (en jour de congé annuel) |
|-----------------------------------|---------------------------------------|--|---|
| 100% sur 5 jours | 25 | 20 | 5 jours (+ RTT éventuels) |
| 90% sur 4,5 jours | 22,5 | 18 | 4,5 jours (+ RTT éventuels) |
| 80% sur 4 jours | 20 | 16 | 4 jours (+ RTT éventuels) |
| 70% sur 3,5 jours | 17,5 | 14 | 3,5 jours (+ RTT éventuels) |
| 60% sur 3 jours | 15 | 12 | 3 jours (+ RTT éventuels) |
| 50% ou 2,5 jours | 12,5 | 10 | 2.5 jours (+ RTT éventuels) |

Les demandes dématérialisées d'alimentation du CET ne pourront se faire qu'entre le 15 décembre de l'année N et le 31 janvier de l'année N+1. Passé ce délai, les demandes ne seront plus possibles.



L'octroi des jours de CET s'effectue selon le même principe que pour les congés annuels.

Le refus d'une demande de congé au titre du CET doit être motivé par la non-conformité de la demande avec l'une des clauses contenues dans le présent article ou pour nécessité de service.

Les congés au titre du CET sont rémunérés au même titre que les congés annuels. En revanche, ils ne sont pas monétisables.

En cas de demande de congé sabbatique, le salarié devra solder l'intégralité de son CET avant son départ.

En cas de rupture de contrat de travail, le salarié devra solder l'intégralité de son CET durant la durée de son préavis.

En cas de décès d'un salarié, les ayants droits peuvent bénéficier de l'indemnisation de la totalité des jours épargnés.

Article 3 : Les congés

Article 3-1 : Les congés annuels

Selon les dispositions de l'article L.3141-3 du Code du travail, le salarié a droit à un congé de **deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif**. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Cependant, la convention collective permet à l'employeur de calculer l'ouverture du droit à congé sur la base des jours ouvrés. Aussi, dans un souci d'équité, le calcul des jours de congés annuels se fera **sur la base des jours ouvrés c'est à dire en jours normalement travaillés**.

Il est donc accordé, à tous les salariés à temps plein pour douze (12) mois de travail effectués au cours de la période de référence dans l'entreprise un nombre de jours de congés égal à vingt-cinq **(25) jours ouvrés, pour cinq (5) ouvrés de travail hebdomadaire**. Pour les salariés à temps partiel, le principe de calcul au prorata sera mis en œuvre, dans le respect de l'égalité de traitement des différentes catégories.

Il sera admis que **l'ensemble des droits à congés (arrondis) soient ouverts dès le 1er janvier de l'année en cours**, afin de faciliter la pose dès le premier trimestre de l'année N.

Article 3-2 : Les droits à congé

- Nombre de jours de congés

Les jours de congés s'acquièrent du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

Le nombre de jours de congés est équivalent à cinq (5) fois l'obligation hebdomadaire de travail :

- 25 jours ouvrés, pour un salarié travaillant du lundi au vendredi ;
- 30 jours ouvrés, pour un salarié travaillant du lundi au samedi.

Ce nombre est proratisé en fonction du temps de présence dans l'établissement :

- Pour les salariés à temps partiel ;
- En cas d'arrivée ou de départ dans l'établissement en cours d'année.

Le congé principal peut être fractionné d'un commun accord, toutefois sa durée minimale ne peut être inférieure à dix (10) jours ouvrés continus pris obligatoirement pendant la période couvrant le 1er mai au 31 octobre de l'année N. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze (12) jours ouvrables (10 jours ouvrés) et au plus égale à vingt-quatre (24) jours ouvrables (20 jours ouvrés), il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze (12) jours ouvrables (10 jours ouvrés) continus compris entre deux (2) jours de repos hebdomadaire.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt (20) jours ouvrés, la cinquième semaine de congés ne pouvant être accolée aux autres.

L'absence de service ne peut excéder trente jours consécutifs. La durée du congé est calculée du premier au dernier jour, sans déduction des samedis, dimanches et jours fériés.

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

- Nécessités de service
- Roulement des années précédentes
- Charges de famille
- Ancienneté dans l'entreprise

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

au niveau de l'établissement (notamment si des frais de transport sont engagés par et pour le salarié, sur présentation des justificatifs originaux).

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

- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Absences pour accident de travail ou maladie professionnelle
- Absences pour maladie dans la limite de l'indemnisation totale par l'employeur
- Congés payés au titre de l'exercice précédent
- Congés pour formation professionnelle
- Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale (congs pour événements familiaux)
- Jour de repos pouvant résulter d'un accord d'entreprise ultérieur
- Jours de repos liés au fractionnement du congé principal
- Périodes militaires de rappel
- Heures de délégation des représentants du personnel
- Jours de congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L.2145-1 du Code du Travail.

- Report des congés

Les congés non pris au-delà de la date limite fixée au 31 janvier de l'année N+1 sont automatiquement perdus.

Toutefois, une exception a été introduite par la Directive n°2003/88/CE du Parlement et du Conseil Européens, en date du 4 novembre 2003, selon laquelle lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels à la fin de la période de la période de référence parce qu'il a été malade, son employeur a **l'obligation de lui accorder le report de ses congés non pris sur l'année suivante, dans la limite de quatre semaines, et dans les quinze mois suivant la période de référence.**

La demande de report devra être écrite et transmise à la DRH de la C.A.S.A dans un délai d'un mois à compter de la date de reprise du salarié.

Exemple 1 : j'ai posé des congés en décembre. Je suis en arrêt maladie du 10 au 31 décembre. J'ai droit automatiquement au report de mes congés jusqu'au 31 mars N+2 (15 mois).

Exemple 2 : j'ai posé un mois de congés du 1er au 31 août, mais il se trouve que je suis en arrêt maladie du 15 juillet au 15 septembre. Plusieurs cas de figure sont possibles :

| | |
|--|--|
| 1- A mon retour, mon supérieur peut me proposer des dates de pose de congés | J'accepte les dates proposées, pas de report. |
| | Je refuse les dates proposées, pas de report. |
| 2- A mon retour, mon supérieur ne peut me proposer aucune date de pose de congés | Le report est automatique sur l'année suivante et les jours pourront être posés jusqu'au 31/03 de l'année N+2. |

Exemple 3 : j'ai posé des congés du 1er au 18 juillet et je tombe malade le 5 juillet. Je ne peux exiger le report de mes congés. En effet, la maladie en cours de congés n'en suspend pas le cours et l'employeur n'est pas tenu d'accorder au salarié un reliquat de congés.

- Les jours de fractionnement

Des congés de fractionnement sont accordés aux salariés, selon le nombre de jours de congés posés en dehors de la période de référence fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année N.

Seul le fractionnement du congé principal de quatre semaines ouvre droit à congé supplémentaire, la cinquième semaine, quelle que soit la période à laquelle elle est prise, n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire. Le salarié peut toujours renoncer au bénéfice des jours de congés supplémentaires pour fractionnement mais cette renonciation ne se présume pas, elle doit être expresse et l'employeur qui s'en prévaut doit en apporter la preuve.

En effet, il est attribué deux (2) jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six (6) jours, et un (1) jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est compris entre trois (3) et cinq (5) jours.

Article 3-3 : Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) rémunérées sont accordées, sans conditions d'ancienneté, sous réserve de la production d'une pièce justificative, dans les cas et conditions suivants :

| Évènement | Nombre de jours de congé |
|--|--------------------------|
| Mariage/PACS | 5 jours |
| Mariage d'un enfant | 1 jour |
| Naissance ou adoption (pour le conjoint) | 3 jours |
| Décès du conjoint/père/mère/beau-père/belle-mère/frère/sœur | 3 jours |
| Décès d'un enfant | 5 jours |
| Décès d'un parent/allié (parent par alliance) autre que ceux prévus ci-avant | 1 jour |
| Survenue d'un handicap chez l'enfant | 2 jours |

Un agent en congé annuel pendant l'évènement considéré n'a pas d'autorisation spéciale d'absence puisqu'il n'est pas présent au moment du fait générateur.

Par ailleurs, il est précisé que :

- Les durées sont exprimées en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours effectivement travaillés ;
- Les durées ne sont pas fractionnables, sauf mention contraire ;
- Les autorisations spéciales d'absence ne sont pas récupérables ultérieurement.

Par ailleurs, tout salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, de moins de seize ans, dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée de :

- Trois (3) jours par an en général ;
- Cinq (5) jours par an si l'enfant concerné a moins d'un (1) an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois (3) enfants de moins de seize (16) ans ;

- Cinq (5) jours par an pour les salariés assumant seuls la charge du ou des enfants(s) et pour les salariés dont le conjoint ne bénéficie d'aucun congé pour enfant malade ou si le conjoint est en recherche d'emploi (sur présentation des justificatifs).

L'octroi de ces jours est subordonné à la transmission d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

Toutefois, sont exclues de ce dispositif les rendez-vous médicaux, les fermetures des structures habituelles d'accueil pour grève avec préavis, journées pédagogiques, journées du Maire...

Article 3-4 : Les congés pour convenance personnelle

- Le congé sabbatique

Le droit à congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant à la date de départ en congé d'une **ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six (36) mois**, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des six (6) années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CIF d'une durée d'au moins six (6) mois.

Ce congé non rémunéré pourra être accordé au salarié pour convenance personnelle pour une **durée minimale de six (6) mois et maximale de onze (11) mois**. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu. Arrivé à terme, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- Le congé pour création d'entreprise

Ce congé, non rémunéré, pourra être accordé aux salariés qui en font la demande pour une durée d'un (1) an, renouvelable une fois. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu. A la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi correspondant.

- Congé pour formation économique, sociale et syndicale

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux salariés qui souhaitent participer à des stages ou à des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres agréés.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit (18) jours.

- Congé de solidarité familiale

Dans le respect des dispositions déclarées d'ordre public des articles L.3142-6 et suivants du Code du travail, le congé pour solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital. Le proche assisté se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être indemnisé et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut également être transformé en période d'activité à temps partiel.

Article 3-5 : Les congés pour maladie/maternité/adoption/paternité/accident du travail/maladie professionnelle

- Le congé pour maternité

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur durée de travail d'une heure par jour, sous réserve des nécessités de service.

Ces réductions s'entendent sans diminution de rémunération.

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

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps correspondant est rémunéré sur présentation d'un document justificatif.

Les congés de maternité et d'adoption avec maintien du salaire versé par l'employeur sont accordés sans conditions d'ancienneté. Hors congé pathologique médicalement établi ces congés sont établis comme suit :

| Nombre d'enfants déjà à charge ou nés viables | Nombre d'enfants à naître | Durée du congé en semaines | | |
|---|---------------------------|----------------------------|-----------|-------|
| | | Prénatal | Postnatal | Total |
| Aucun ou 1 | 1 | 6 | 10 | 16 |
| 2 ou plus | 1 | 8 | 18 | 26 |
| Quel que soit le nombre | 2 | 12 | 22 | 34 |
| Quel que soit le nombre | 3 ou plus | 24 | 22 | 46 |

Si un état pathologique avéré le justifie, la suspension du contrat de travail peut être prorogée de deux (2) semaines supplémentaires avant la date présumée d'accouchement, et de quatre (4) semaines supplémentaires au-delà de cette date.

Enfin, une partie du congé prénatal pourra être reportée et s'ajouter au repos postnatal dans la limite de quatre (4) semaines.

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé pour maternité n'est pas réduite pour autant. Toutefois, lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, le temps compris entre la date prévue et la date réelle d'accouchement s'ajoute à la durée totale du congé de maternité.

- Le congé pour adoption

Les salariés bénéficient d'un congé d'adoption rémunéré, pendant la période équivalente à celle du congé pour maternité.

Ce congé est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant soit par le service d'aide sociale à l'enfance, soit par l'Agence Française de l'adoption, soit par un organisme français autorisé pour l'adoption, soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer en France.

Le salarié peut également bénéficier d'un congé non rémunéré de six (6) semaines maximum s'il se rend à l'étranger, dans un DOM ou une COM pour adopter un enfant.

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

| Nombre d'enfants adoptés | Nombre d'enfants déjà à charge | Durée du congé pris par un seul parent | Durée du congé réparti entre les deux parents salariés |
|--------------------------|--------------------------------|--|--|
| 1 | 0 ou 1 | 10 semaines | 10 semaines + 11 jours |
| | 2 ou plus | 18 semaines | 18 semaines + 11 jours |
| 2 ou plus | Peu importe le nombre | 22 semaines | 22 semaines + 18 jours |

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux parents, il ne peut être fractionné qu'en deux périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à onze jours (ou dix-huit jours en cas d'adoptions multiples). Ces deux périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de sept jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Bénéficiaires : le salarié père de l'enfant, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle ainsi que les salariés contractuels de droit privé *.

Prévue par la loi du 12 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, la décision de l'allongement du congé paternité et d'accueil d'enfant a été entérinée par l'article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale.

Cette disposition prend effet à compter du **1^{er} juillet 2021**

La durée de ce congé passe donc de 11 jours à **25 jours calendaires** (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples), auquel s'ajoute le congé de naissance (ASA) d'une durée de 3 jours, soit une durée **totale de 28 jours** (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

Ce congé est applicable pour les enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2021. Toutefois, ce dispositif s'applique pour les enfants nés avant le 1^{er} juillet 2021 mais dont la naissance était prévue à partir de cette date.

Le congé de paternité doit-être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant et sera composé par la prise de 4 jours consécutifs **OBLIGATOIREMENT** pris après le congé de naissance de l'enfant (à savoir les 3 jours d'ASA), soit au total 7 jours.

Les 21 jours calendaires, (ou 28 jours en cas de naissance multiple) restants seront à prendre immédiatement ou ultérieurement, de manière fractionnée ou non. Le fractionnement se fera en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a droit à la prolongation de la première période de ce congé (période de 4 jours consécutifs, faisant suite aux 3 jours du congé de naissance) en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance. Cette prolongation débute immédiatement à la suite de la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et s'applique pendant toute la période d'hospitalisation de l'enfant dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, et dans la limite de 30 jours consécutifs (il est donc possible de bénéficier de moins de 30 jours mais pas de prendre ces 30 jours en plusieurs fois).

Le salarié qui souhaite en bénéficier doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé.

* Si le bénéficiaire n'est pas le père de l'enfant, il doit fournir les pièces figurant dans l'arrêté du 3 mai 2013 « fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

- Le congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

- Le congé pour maladie

Dès qu'un salarié est absent pour cause de maladie, il doit prévenir immédiatement son responsable hiérarchique, pour lui permettre d'organiser au mieux le service durant cette absence. Sauf cas de force majeure, le salarié doit régulariser son absence par l'envoi d'un certificat médical/arrêt de travail justificatif dans un délai de deux (2) jours ouvrables à compter du premier jour d'indisponibilité.

Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la Sécurité Sociale est assujéti à une ancienneté dans l'entreprise d'un (1) an, et au respect d'un délai de carence de trois (3) jours, sauf pour les accidents du travail et/ou les maladies professionnelles pour lesquels aucune condition d'ancienneté ni délai de carence ne sont requis.

En matière d'indemnisation pour arrêt maladie, les droits ouverts sont les suivants, quel que soit le groupe de classification auquel est rattaché le salarié :

| D'un à trois ans d'ancienneté | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1 mois d'indisponibilité | 100 % du salaire net |
| 2 mois d'indisponibilité | 90 % du salaire net |
| 3 mois d'indisponibilité | 80 % du salaire net |

| De trois à cinq ans d'ancienneté | |
|--|----------------------|
| 2 premiers mois d'indisponibilité | 100 % du salaire net |
| Du 3ème au 4ème mois d'indisponibilité | 90 % du salaire net |

| A partir de cinq ans d'ancienneté | |
|--|----------------------|
| 3 premiers mois d'indisponibilité | 100 % du salaire net |
| Du 3ème au 6ème mois d'indisponibilité | 90 % du salaire net |

Si le salarié est absent à plusieurs reprises au cours d'une même année civile pour cause de maladie ou accident, la durée totale d'indemnisation ne peut excéder la durée évoquée ci-avant.

- Le congé d'accident de service

L'accident de service est le résultat de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain. L'accident doit survenir dans l'exercice ou à l'occasion des fonctions. Il peut résulter d'un effort physique ayant un lien direct avec l'exécution du service.

Une enquête administrative est diligentée immédiatement après la déclaration d'accident afin d'établir si les lésions trouvent bien leur origine dans un évènement précisément daté et déterminé imputable au service.

Le fait que l'accident survienne sur les lieux et au temps du service ne suffit pas, à lui seul, à établir qu'il s'agit d'un accident imputable au service. Il faut qu'au moment du fait accidentel, le lien reliant à

l'employeur et la causalité directe entre la nature de l'activité exercée et l'exercice particulier des fonctions, existent.

Rappel : l'accident de trajet est l'accident survenu pendant le trajet d'aller-retour entre la résidence stable ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familiaux ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas et le lieu d'exercice des fonctions dans la mesure où le parcours n'est ni interrompu, ni détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendantes du fonctionnement du service. Le moyen de locomotion n'a strictement aucune incidence sur le bénéfice du régime lui-même. Ce qui importe est la stabilité du parcours, l'itinéraire normal en dehors des lieux mêmes de travail et de la résidence et le trajet direct.

En matière d'indemnisation du congé pour accident de service/accident de trajet/maladie professionnelle, et comme indiqué ci-avant, pas de journées de carence applicables et le salarié a droit au maintien de sa rémunération brute à 100% à l'exclusion des primes et majorations liées à des conditions particulières de travail, mais sans limitation de durée.

Les frais médicaux sont pris en charge à 100% par la sécurité sociale et l'employeur maintient le salaire à 100% jusqu'à la consolidation sans condition d'ancienneté.

Il est précisé qu'à la fin d'un arrêt de travail consécutif à un accident de service et supérieur ou égal à trente (30) jours, le salarié est soumis à une visite médicale de reprise.

Article 4 : Les conditions de travail

Article 4-1 : Les pauses

La pause est un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, comprise dans l'amplitude la journée de travail et pendant lequel le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur.

Toutefois, la pause est compatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité, d'urgence et afin d'assurer la continuité du service.

Tout salarié dont le temps de travail quotidien est supérieur à six (6) heures continues bénéficie d'une pause d'au moins vingt (20) minutes. En effet, des pauses d'une durée minimale de vingt (20) minutes doivent être accordées aux salariés au moins toutes les six (6) heures.

Sont comptabilisés comme temps de pause pris en compte dans le temps de travail effectif, les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à disposition de l'employeur. Dans ce cas, la pause est rémunérée et comptée dans la durée du travail.

La pause méridienne a une durée minimum de quarante-cinq (45) minutes, décomptée du temps de travail.

Article 4-2 : Le travail de nuit

Est travailleur de nuit, tout travailleur qui accomplit au moins deux (2) fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois (3) heures de son temps de travail quotidien entre vingt-

deux (22) heures et six (6) heures ou qui accomplit au cours d'une période de douze (12) mois au moins deux-cent-soixante-dix (270) heures de travail entre vingt-deux (22) heures et six (6) heures.

Pour chaque heure travaillée entre vingt-deux (22) heures et six (6) heures, lorsque l'organisation habituelle du travail ne le prévoit pas, le salarié bénéficie, en plus du paiement des heures effectuées, d'un complément sous forme de repos d'une durée égale à celle du travail effectué.

Article 4-3 : Le travail du dimanche

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.

Article 4-4 : Travail à l'occasion d'un jour férié

Pour chaque heure travaillée un jour férié, 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.

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

Les repos attribués en application des articles 4-2, 4-3 et 4-4 ne se cumulent pas entre eux, ni avec les majorations pour heures supplémentaires éventuelles. Attention toutefois, ces repos doivent tenir compte des repos de remplacement prévus pour l'accomplissement des travaux urgents.

Article 4-5 : Les astreintes

L'astreinte est une partie intégrante de l'activité de service public de l'eau et de l'assainissement, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale.

Une période d'astreinte s'entend comme une période durant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de la Régie a l'obligation, en dehors de ses heures normales de service, d'être en mesure d'intervenir pour assurer le rétablissement rapide ou la continuité de l'exploitation du service, ou la mise en place de mesures de sauvegarde.

L'astreinte n'est donc pas considérée comme du temps de travail effectif. Seuls les temps d'intervention et les temps de trajet qui y sont liés constituent du temps de travail effectif.

C'est pourquoi l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles le dépassement des durées de travail maximales légales, tant journalières qu'hebdomadaires, doit être évité.

L'astreinte intervient en dehors des horaires de l'activité quotidienne du salarié désigné à cet effet, selon un planning défini dans le cadre d'un service organisé et dans les limites légales et réglementaires prévues pour ce type d'activité. Le planning des astreintes est transmis à chaque salarié concerné par le responsable hiérarchique, au minimum quinze (15) jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le salarié doit être averti au moins un (1) jour franc à l'avance.

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

- Types d'astreintes

Distinction entre les trois types d'astreintes pour la filière technique :

- Exploitation : situation de l'agent tenu pour la nécessité du service de demeurer soit à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.
- Sécurité : situation d'un agent appelé à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de crise ou de pré-crise)
- Décision : situation d'un personnel d'encadrement pouvant être joint par l'employeur, en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

Il est précisé que l'astreinte de sécurité n'est pas utilisée à la CASA.

- Modalités d'application

| Les situations prévues à la CASA | Emplois et directions concernées | Modalités |
|--|---|--|
| <p>Prise de décisions nécessaires dans le cadre de la coordination des astreintes afin de maintenir la continuité des services de la direction</p> <p>Intervention en cas d'incidents sur les canalisations et installations d'assainissement collectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Désobstruction de réseau bouché, - Nettoyage de sous-sols, vallons, réseaux d'eaux pluviales suite à débordements - Opérations de nettoyage suite à inondations - Dépannage de station de pompage (remise en service suite à défaut, réparations...) - Réparation de réseau cassé, - Remise en place de la signalisation routière sur chantier en cours (suite vent, vol, dégradation...) - Prise de contact et demande d'interventions auprès des prestataires ou délégataires. | <p>DIRECTION ASSAINISSEMENT</p> <p>* Responsables</p> <p>* Personnel encadrant</p> <p>* Personnel d'exploitation</p> | <p>1 astreinte de décision par semaine par roulement</p> <p>Service d'exploitation des stations de pompage : Astreinte d'exploitation</p> <p>3 agents par semaine par roulement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -1 responsable, - 2 agents d'exploitation <p>Service d'exploitation des réseaux / Service d'Auto surveillance et traitement des eaux usées : Astreinte d'exploitation</p> <p>5 agents du Littoral et Moyen Pays par semaine par roulement:</p> <ul style="list-style-type: none"> -1 responsable, -1 agent d'exploitation chauffeur poids lourds (camion hydro cureur), |

| | | |
|--|--|--|
| | | - 3 agents d'exploitation 1 astreinte d'exploitation Haut Pays : 1 agent par semaine par roulement : -1 agent d'exploitation Service Etudes et travaux : Astreinte d'exploitation 2 agents d'exploitation par semaine par roulement INDEMNITE |
|--|--|--|

| Les situations prévues à la CASA | Emplois et directions concernées | Modalités |
|---|---|--|
| <p>Astreintes liées à la prise de décision nécessaire dans le cadre de la continuité des services et/ou aux missions de communication</p> <p>Interventions en cas d'incidents sur les canalisations d'eau potable : fuite, non conformités d'un réservoir ou d'une source, intempéries mettant en péril une source ou un réservoir.</p> | <p>DIRECTION EAU POTABLE</p> <p>* Responsables</p> <p>* Techniciens</p> <p>* Personnel encadrant</p> <p>* Personnel d'exploitation</p> | <p>1 astreinte de décision par semaine par roulement</p> <p>Service qualité et production – unité opérationnelle : Astreinte d'exploitation</p> <p>2 agents par semaine par roulement :</p> <p>-1 responsable</p> <p>-1 agent d'exploitation</p> <p>INDEMNITE</p> |

- Compensation de l'astreinte

Tout salarié concerné par l'astreinte recevra une compensation pécuniaire ou un repos. Il est toutefois précisé que les compensations correspondantes ne seront pas prises en compte dans le calcul du salaire global brut minimum annuel visé à l'article 4.1 de la convention collective visée ci-avant.

Exception faite de la durée d'intervention et de trajet, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir durant sa période d'astreinte, celle-ci ne peut être considérée comme une période de repos. Elle doit donc être prise en compte pour le calcul des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

1-Astreintes toutes filières hors techniques

| | Indemnité d'astreinte | | Repos compensateur |
|--|------------------------------|-----------|---------------------------|
| Semaine complète (du lundi au dimanche) | 149.48 € | OU | 1.5 journée |
| Du lundi matin au vendredi soir | 45 € | | 0.5 journée |
| Week-end (du vendredi soir au lundi matin) | 109.28 € | | 1 journée |
| Une nuit de semaine | 10.05 € | | 2 heures |
| Samedi | 34.85 € | | 0.5 journée |
| Dimanche ou jour férié | 43.38 € | | 0.5 journée |

Interventions : lorsque l'agent se déplace et intervient, en plus de l'astreinte

| Heures effectuées | Indemnité d'intervention | | Repos compensateur |
|----------------------------------|---------------------------------|-----------|--|
| Nuit entre 22h et 7h | 24€/h | OU | Nombre d'heures de travail majorées de 25% |
| Jour de semaine entre 18h et 22h | 16€/h | | Nombre d'heures de travail majorées de 10% |
| Samedi journée entre 7h et 22h | 20€/h | | Nombre d'heures de travail majorées de 10% |
| Dimanche ou jour férié | 32€/h | | Nombre d'heures de travail majorées de 25% |

En cas de délai de prévenance inférieur à 15 jours avant la date de réalisation de l'astreinte, les montants ou durées de repos compensateurs sont majorés de 50%.

2-Astreinte d'exploitation filière technique

| | Indemnité d'astreinte |
|--|--|
| Semaine complète (lundi au dimanche) | 159.20 € |
| Une nuit de semaine ou la nuit suivant un jour de récupération | 10.75 € si astreinte supérieure à 10 heures |

| | |
|--|--|
| | 8.60 € si astreinte fractionnée égale ou supérieure à 10h |
| Week-end (du vendredi soir au lundi matin) | 116.20 € |
| Samedi (journée entre 7h et 22h) ou couvrant une journée de récupération | 37.4 € |
| Dimanche ou jour férié (journée) | 46.55 € |

3-Astreinte de décision filière technique

| | Indemnité d'astreinte |
|--|---|
| Semaine complète (lundi au dimanche) | 121 € |
| Une nuit de semaine ou la nuit suivant un jour de récupération | 10 € si astreinte supérieure à 10 heures 10 € si astreinte fractionnée égale ou supérieure à 10h |
| Week-end (du vendredi soir au lundi matin) | 76 € |
| Samedi (journée entre 7h et 22h) ou couvrant une journée de récupération | 25 € |
| Dimanche ou jour férié (journée) | 34.85 € |

Indemnisation des interventions

Le temps d'intervention pendant l'astreinte est rémunéré comme temps de travail effectif, pour la période considérée et se fait dans le cadre de la réglementation des heures supplémentaires.

Article 4-6 : Les tenues de travail et les équipements de protection individuelle

Les Régies fourniront à titre gratuit chaque année un vestiaire ainsi que le paquetage d'équipements de protection individuelle (EPI) correspondant à chaque métier.

Le port de la tenue et/ou de l'EPI est obligatoire durant les horaires de travail des salariés concernés.

Les tenues de travail et EPI qui sont fournis demeurent la propriété de l'employeur, leur usage étant strictement limité au cadre professionnel. Ainsi, les salariés ne peuvent pas porter leur vestiaire en dehors des heures de temps de travail effectif.

Les tenues de travail, dont le port est obligatoire, devront être maintenues en bon état. Aussi, la prise en charge des frais d'entretien des tenues vestimentaires incombe à la CASA, par la mise à disposition de machines à laver et de produits détergents ; les agents assurant eux-mêmes le nettoyage de leurs tenues.

Le vestiaire devra pouvoir être restitué sur simple demande de l'employeur, et lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Article 4-7: Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Une indemnité dite « prime de salubrité » sera allouée à taux plein à certains personnels chargés d'effectuer des travaux pour lesquels des risques ou inconvénients subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

| | | |
|--|--|---|
| Sont concernés selon les missions exercées et précisées dans la fiche de poste : > les agents d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales > les responsables d'équipe | Le versement est réalisé par jour réel de travail effectué sur la base du tableau de présence établi par la Direction à hauteur de 2.56 € brut par jour travaillé | La condition d'obtention étant de faire partie des agents concernés. |
|--|--|---|

Article 5 : Le temps partiel

S'entend d'un temps partiel tout contrat de travail dont la durée fixée contractuellement est inférieure à la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence, considérée sur la base d'un horaire à temps plein.

Du point de vue collectif, le travail à temps partiel est une modalité particulière d'organisation du temps de travail. Du point de vue individuel, le travail à temps partiel est une possibilité d'aménagement du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés qui le souhaitent pourront demander à travailler à temps partiel. L'employeur s'efforcera d'y donner une suite favorable, si cette demande est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Le salaire sera calculé au prorata du temps de travail accompli.

La mise en œuvre du travail à temps partiel doit s'effectuer en conformité avec le principe d'égalité de traitement des salariés. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution, de promotion et de formation que les salariés à temps complet. Le déroulement de carrière ne pourra se retrouver ralenti du seul fait d'un passage à un temps partiel.

Dans la limite de la durée légale applicable, le pourcentage d'heures complémentaires peut atteindre 1/3 de la durée convenue contractuellement. Dans ce cas, chacune des heures complémentaires effectuée au-delà du 1/10ème de la durée contractuelle donnera lieu à une majoration salariale de 25%.

Les salariés à temps partiels ne bénéficient pas de jours de RTT, ceci afin d'éviter d'ajouter la gestion des jours de RTT au(x) jour(s) libéré(s) par le temps partiel.

Article 6 : Des services et des hommes

Article 6-1 : Les titres restaurant

La C.A.S.A. ne disposant pas de structure de restauration, permet à son personnel salarié de bénéficier de titres repas, quel que soit son statut. Le titre repas est un titre de paiement nominatif qui permet au salarié de se restaurer à l'extérieur dans des restaurants ou commerces agréés.

Ce titre est obligatoirement cofinancé par l'employeur et le salarié. En décembre 2011, le Conseil Communautaire a voté pour une participation du salarié à hauteur de 50% de la valeur du titre.

Un titre est délivré par journée travaillée. Il n'y a donc pas d'attribution de titre, pendant les congés maladie, de maternité, les accidents de travail, les autorisations exceptionnelles d'absences... Le décompte de ces journées fait l'objet d'une régularisation sur le(s) mois suivant(s).

S'il n'y a pas d'absence, 228 titres restaurant sont versés par an.

Il ne peut y avoir cumul entre le titre restaurant et le versement d'une indemnité de repas dans le cadre d'un déplacement hors département.

Les carnets de titres restaurant sont attribués après service fait. Ils sont remis directement au salarié, par Le Service des Moyens Généraux, entre le 1er et le huitième jour du mois suivant.

Pour vous renseigner, demander cette prestation ou encore faire des réclamations, vous devez vous adresser à la Direction des Ressources Humaines.

Article 6.2 : L'Action Sociale

6.2.1 – Le Comité National d'Action Sociale (CNAS)

Pour les prestations d'action sociale, la CASA conventionne avec le CNAS et verse une cotisation mensuelle à cet organisme pour ses salariés.

Les prestations proposées par le CNAS sont :

- Famille et quotidien : mariage/PACS, permis de conduire, naissance/adoption, garde jeunes enfants, rentrée scolaire, déménagement, centre de loisir, activités extra-scolaires, etc.
- Reconnaissance professionnelle : médaille du travail, départ à la retraite, etc.
- Solidarité : décès, enfants handicapés, aide exceptionnelle, service d'écoute téléphonique, etc.
- Vacances : séjours enfants, séjours bénéficiaires, séjours linguistiques, chèques vacances, tarifs préférentiels locations, etc.
- Loisirs : billetterie cinéma, spectacles, parcs, chèque culture et lire, coupon sport, avantages auprès de partenaires, etc.
- Prêts : véhicules, accident de la vie, études supérieures, amélioration de l'habitat, aide à l'accession, etc.

Les bénéficiaires sont :

- Salariés en CDI,
- Salariés en CDD
- Apprentis, emplois aidés, services civiques.

Les prestations ne seront pas accordées aux salariés en congé parental, aux stagiaires école et aux salariés retraités.

Les bénéficiaires auront un compte sur la plateforme dématérialisée du CNAS leur permettant de gérer leurs demandes directement. Site internet www.cnas.fr.

Des référents sont désignés dans chaque Direction Générale Adjointe pour être un point relais information. (cf. liste consultable dans la boîte à outils DRH)

6.2.2 – Le Comité d’Action Sociale et d’Animation : CASA²

L’association a été créée en octobre 2003. Pour bénéficier des prestations offertes par CASA² les agents doivent verser une cotisation annuelle.

Toutes les informations relatives à la vie de CASA² sont disponibles intranet et sur le site <http://casa2.betweenus.eu> ou par téléphone au 04.89.87.72.43.

TITRE II : EGALITE PROFESSIONNELLE, **INSERTION PROFESSIONNELLE ET** **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Article 7 : Egalité professionnelle

Article 7.1 : Grille des métiers :

Les salariés concernés par la présente Charte sont assurés d'une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce traitement est garanti par une grille de salaires à l'embauche, répartis par fonction/emploi dont le coefficient est déterminé **en tenant compte de l'expérience et/ou de l'expertise** :

| <u>Fonction / emploi</u> | <u>Coefficients mini-maxi</u> | <u>Montant brut mensuel</u> | <u>Montant brut annuel</u> | <u>Groupe</u> |
|--|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------|
| Directeur(trice) adjoint(e) | 360-400 | 3 600-4 000 | 43200-48000 | VI (cadre) |
| Responsable de service | 320-360 | 3 200-3 600 | 38400-43200 | V (BTS-DUT) |
| Chargé(e) de développement thématique | 310-350 | 3 100-3 500 | 37200-42000 | V (BTS-DUT) |
| Conseiller(ère) thématique/Responsable thématique | 280-320 | 2 800-3 200 | 33600-38400 | V (BTS-DUT) |
| Chargé(e) de projet | 250-290 | 2 500-2 900 | 30000-34800 | IV (BTS-DUT-BAC) |
| Responsable d'unité | 240-280 | 2 400-2 800 | 28800-33600 | IV (BTS-DUT-BAC) |
| Responsable de gestion | 220-260 | 2 200-2 600 | 26400-31200 | III (BAC-BEP) |
| Technicien(ne) Eau/Assainissement/bâtiment/voirie/TIC | 220-270 | 2 200-2 700 | 26400-32400 | III (BAC-BEP) |
| Dessinateur(trice)/graphiste | 220-270 | 2 200-2 700 | 26400-32400 | III (BAC-BEP) |
| Responsable d'équipe | 220-260 | 2 200-2 600 | 26400-31200 | III (BAC-BEP) |
| Contrôleur(euse) | 210-230 | 2 100-2 300 | 25200-27600 | III (BAC-BEP) |
| Assistant(e) de direction | 210-220 | 2 100-2 200 | 25200-26400 | III (BAC-BEP) |
| Gestionnaire de domaine | 200-220 | 2 000-2 200 | 24000-26400 | II (BEP-CAP) |
| Chargé(e) de clientèle | 190-200 | 1 900-2 000 | 22800-24000 | II (BEP-CAP) |
| Secrétaire | 177-200 | 1 770-2 000 | 21240-24000 | II (BEP-CAP) |
| Agent(e) d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales | 177-200 | 1 770-2 000 | 21240-24000 | II (BEP-CAP) |
| Agent(e) logistique | 177-200 | 1 770-2 000 | 21240-24000 | II (BEP-CAP) |

Les emplois/fonctions visés par le présent article sont répartis selon les filières, sous-filières et emplois-repères-branches en **Annexe I à la présente Charte**.

Article 7.2 : Majoration pour ancienneté :

Par ailleurs, une **majoration pour ancienneté** visant à procurer aux salariés une évolution de leur rémunération sera appliquée. Elle correspond à un pourcentage du salaire de base brut à l'embauche, qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié au sein de l'établissement, sans distinction entre les métiers référencés ci-avant :

| 1 an | 3 ans | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans | 25 ans |
|------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 3% | 7% | 10% | 12% | 14% | 17% | 20% |

Article 7.3 : Valeur du point :

A la date d'entrée en vigueur de la présente charte, la valeur du point applicable au personnel de droit privé des régies à seule autonomie financière assainissement des eaux usées et eau potable de la C.A.S.A est fixée à 10 euros bruts mensuels.

Article 7.4 : Le Complément de fin d'année :

Enfin, un **complément de fin d'année lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir** des salariés sera versé en fin d'année, en une seule fois au mois de novembre.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, notamment en cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Le montant étant modulable en fonction de la manière de servir, il ne sera pas reconductible automatiquement d'une année à l'autre. Les montants alloués aux salariés s'appuieront sur l'entretien professionnel et le critère retenu sera l'appréciation générale littéraire.

Le complément de fin d'année est versé sur proposition de la chaîne hiérarchique, après évaluation du travail fourni, selon cinq (5) niveaux de palier :

| | |
|---|-----------------------------|
| Travail fourni non conforme au poste occupé. Manquements importants entraînant des dysfonctionnements importants | Palier 1 : 0 € |
| Travail fourni inférieur aux attentes dans un ou plusieurs domaines d'activité du poste. Résultats insuffisants et/ou plusieurs manquements ponctuels | Palier 2 : 483 € |
| Travail fourni conforme au poste occupé. Le salarié a fait son travail, et a rempli sa mission consciencieusement. Attention, le surcroît de travail généré ponctuellement par un évènement type congrès, salon, déménagement... fait partie intégrante du poste et correspond à un travail dit normal par rapport aux fonctions. Seules des missions nouvelles et permanentes ou liées à l'absence prolongée d'autres salariés qui n'ont pu être remplacés permettent d'accéder au palier supérieur. | Palier 3 : 1366 € |
| Travail fourni supérieur aux attentes. | Palier 4 : 1607.50 € |

| | |
|--|--------------------------|
| Très bonne contribution aux objectifs, le salarié a fait preuve de nombreuses initiatives, d'une grande disponibilité et a dépassé le simple cadre de sa fonction. | |
| Travail fourni avec participation significative à un projet nouveau impliquant un travail ou une fonction supplémentaire conséquente. Par exemple, prise en charge réussie d'un intérim mis en œuvre suite à l'absence prolongée d'un salarié qui n'a pu être remplacé | Palier 5 : 1849 € |

La chaîne hiérarchique proposera un niveau de palier pour le premier semestre et un niveau de palier pour le second semestre. La combinaison de ces deux niveaux permettra d'octroyer un montant allant de 0 € à 1849 € comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

| Choix 1 ^{er} semestre | | Palier 1 | Palier 2 | Palier 3 | Palier 4 | Palier 5 |
|---------------------------------|-----------|----------|------------|-------------|----------------|-------------|
| Choix 2 ^{ème} semestre | | 0 € | 483 € | 1366 € | 1607.50 € | 1849 € |
| Palier 1 | 0 € | 0 | 241.50 | 683 | 803.75 | 924.50 |
| Palier 2 | 483 € | 241.5 | 483 | 924.50 | 1045.25 | 1166 |
| Palier 3 | 1366 € | 683 | 924.50 | 1366 | 1486.75 | 1607.50 |
| Palier 4 | 1607.50 € | 803.75 | 1045.25 | 1486.75 | 1607.50 | 1728.25 |
| Palier 5 | 1849 € | 924.50 | 1166 | 1607.50 | 1728.25 | 1849 |

Une fois le montant du complément déterminé comme ci-dessus, il sera décompté **1.52 € par jour de non-participation à l'activité** (décompte de manière calendaire sur la base de 360 jours). Aussi sera décomptée chaque journée de :

- Maladie ordinaire
- Accident de travail/maladie professionnelle
- Tous types de congés exceptionnels (autorisations d'absence)
- Absence non autorisée

ANNEXE I - CLASSEMENT DES EMPLOIS REGIES EAU ET ASSAINISSEMENT

| Filière | sous filière | Emploi repère branche | Emplois | Groupe |
|------------------------|--------------|-----------------------------------|---|------------------|
| Exploitation technique | Distribution | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Eau/Assainissement | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Bâtiment/Voirie | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Dessinateur(trice)/graphiste** | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |
| | | | Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales | II (BEP-CAP) |
| | Production | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Eau/Assainissement | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Bâtiment/Voirie | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Dessinateur(trice)/graphiste** | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |
| | | | Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales | II (BEP-CAP) |
| | Maintenance | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Eau/Assainissement | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Bâtiment/Voirie | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Dessinateur(trice)/graphiste** | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |

| | | | | |
|-----------|---------------------|-----------------------------------|---|------------------|
| | | | Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales | II (BEP-CAP) |
| | Analyse | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Eau/Assainissement | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Bâtiment/Voirie | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Dessinateur(trice)/graphiste** | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |
| | | | Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales | II (BEP-CAP) |
| | Etudes | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Eau/Assainissement | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Bâtiment/Voirie | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Dessinateur(trice)/graphiste** | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |
| Clientèle | Relevé intervention | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Eau/Assainissement | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) Bâtiment/Voirie | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Dessinateur(trice)/graphiste** | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |
| | | | Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, des réseaux d'eau potable et d'assainissement et des eaux pluviales | II (BEP-CAP) |

| | | | | |
|---------|-------------------|-----------------------------------|---|------------------|
| | gestion clientèle | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |
| | | | Chargé(e) de clientèle | II (BEP-CAP) |
| Support | Support | ERB Cadre | directeur(trice) | VI (cadre) |
| | | | directeur(trice) adjoint(e) | VI (cadre) |
| | | ERB Technicien supérieur-maîtrise | Conseiller(ère) thématique / Responsable thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de développement thématique | V (BTS-DUT) |
| | | | Responsable de service | V (BTS-DUT) |
| | | | Chargé(e) de projet | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | | Responsable d'unité | IV (BTS-DUT-BAC) |
| | | ERB Technicien | Responsable de gestion | III (BAC-BEP) |
| | | | Technicien(ne) TIC | III (BAC-BEP) |
| | | | Dessinateur(trice)/graphiste** | III (BAC-BEP) |
| | | | Responsable d'équipe* | III (BAC-BEP) |
| | | ERB agent | Gestionnaire de domaine | II (BEP-CAP) |
| | | | Assistant(e) de direction | II (BEP-CAP) |

Acte à classer**CC_2022_028**

| | | | |
|----------------|---------------------------------|-------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| En préparation | En attente retour Préfecture | > AR reçu < | Classé |

Identifiant FAST : ASCL_1_2022-03-30T16-12-26.00 (MI236543798)

Identifiant unique de l'acte : 006-240600585-20220321-CC_2022_028-DE (Voir l'accusé de réception associé)

Objet de l'acte : Assainissement des eaux usées et eau potable - RACS
autonomes à simple autonomie financière - Charte
des personnels de droit privé - Modification

Date de décision : 21/03/2022



Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 8. Domaines de competences par themes
8.8. EnvironnementActe : 99_DE-006-240600585-20220321-
CC_2022_028-DE-1-1_1.PDF

Multicanal : Non

Pièces jointes :

99_DE-006-240600585-
20220321-CC_2022_028-
DE-1-1_2.PDF

Type PJ : 99_DE - Délibération

Imprimer la PJ avec le tampon AR

Groupe émetteur de l'acte : TOUS

Classer

Annuler

Préparé

Date 30/03/22 à 16:12

Par PAVAN-SANTAINÉ Corinne

Transmis

Date 30/03/22 à 16:12

Par PAVAN-SANTAINÉ Corinne

Accusé de réception

Date 30/03/22 à 16:23