

## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU PERSONNEL DE DROIT PRIVÉ DE LA DIRECTION DE L'EAU ET L'ASSAINISSEMENT

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Nombre de conseillers communautaires      | 79 |
| Nombre de membres en exercice             | 79 |
| Nombre de membres présents ou représentés | 72 |
| Nombre de membres présents                | 50 |

## SEANCE DU 26 JUIN 2024

Le vingt-six juin deux mille vingt-quatre, à dix-sept heures, les délégués du Conseil communautaire de la communauté d'agglomération de Moulins se sont réunis sur convocation en date du dix-neuf juin deux mille vingt-quatre, régulièrement adressée, et sous la présidence du Président, Monsieur Pierre-André PERISSOL (délibérations n°C.24.57 à C.24.59 ; C.24.61 à C.24.73 ; C.24.75 à C.24.76, C.24.81 à C.24.85), de Madame Annick DELIGEARD, première Vice-Présidente pour la délibération n°C.24.60 et de Monsieur Jean-Michel LAROCHE, deuxième Vice-Président pour les délibérations n°C.24.74, C.24.77 à C.24.80, à la salle des fêtes à Dornes, commune membre de Moulins Communauté

## ETAIENT PRÉSENTS

**Président :** M. PERISSOL Pierre-André (Absent aux délibérations n°C.24.60, C.24.74, C.24.77 à C.24.80)

**Vice-Présidents :** Mme DELIGEARD Annick (Absente aux délibérations n°C.24.74, C.24.77 à C.24.80) ; M. LAROCHE Jean-Michel ; Mme TABUTIN Nicole (Absente aux délibérations n°C.24.74, C.24.77 à C.24.80) ; M. PRUGNAUD Noël (Absent aux délibérations n°C.24.77 à C.24.80) ; Mme LASMAYOUS Isabelle (Absente à la délibération n°C.24.74) ; M. BOISMENU Philippe ; Mme JACQUARD Marie-Thérèse ; M. ALBOUY Jean-Luc ; M. VERDIER Frédéric ; M. BOURGEOT Jean-Michel (délibérations n°C.24.57 à C.24.65, C.24.86 et C.24.87) ; M. BARBARIN Michel

**Membres du bureau :** M. MARTIN René (Absent aux délibérations n° C.24.77 à C.24.80) ; Mme THIERIOT Danièle ; M. JARDIN André ; M. LUCOT Yannick (délibérations n°C.24.57 à C.24.80, n°C.24.86 et C.24.87) ; M. LABONNE Jérôme (à partir de la délibération n°C.24.58) ; M. MARGELIDON Guillaume (délibérations n°C.24.73 à C.26.85, C.24.86 et C.24.87) ; M. TOURET Philippe ; Mme MAURICE Aline (Absente à la délibération n°C.24.74) ; M. CHAMIGNON Jean-Claude ; Mme de BREUVAND Cécile ; M. BAUDOIN Hervé (délibérations n°C.24.72 à C.26.85, C.24.86 et C.24.87) ; Mme BARRETO Maria ; Mme MARTIN Bernadette

**Délégués titulaires :** M. LENOIR Yves ; M. BARRE Jean-Damien ; M. CHERVIER Alain ; M. CHARRIER Philippe ; M. FAIVRE-DUBOZ Xavier ; M. GRIFFET Jean - Michel ; M. GAUTHIER Jean-Luc ; Mme BEL Stéphanie ; M. FLAMAND Denis ; M. PRUGNEAU Philippe ; Mme GENTY Béatrice ; M. KARI Johnny ; Mme LEGRAND Dominique (Absente aux délibérations n° C.24.77 à C.24.80) ; Mme CHARMANT Annie ; M. JACQUET Damien ; M. LUNTE Stefan ; Mme MARION Odile ; M. BRUNOT Jean-Marc ; M. MARCHAND Daniel ; M. PERRIN Pascal (délibérations n°C.24.57 à C.24.61 et n°C.24.86 et n°C.24.87) ; M. CHANY Yves ; M. LARRIERE – SEYS François ; Mme KEBOUR Anne (à partir de la délibération n°C.24.58) ; M. NANCEY Bruno (délibérations n°C.24.57 à C.24.71 et n°C.24.86 et n°C.24.87) ; Mme PLANCHE Laëtitia (délibérations n°C.24.57 à C.24.61 et n°C.24.86 et n°C.24.87) ; M. CLAIRE Michel

**Délégués suppléants avec voix délibérative :** M. VILLEDEY Xavier suppléant de Mme CABANEL Claire ; M. JACQUELIN Anthony suppléant de Mme PEROT – CLAVEL Lydie

## ONT DONNÉ POUVOIR :

M. LAMOUCHE Joël à M. KARI Johnny ; Mme HUGUET Eliane à M. ALBOUY Jean-Luc ; M. CARPENTIER Julien à Mme TABUTIN Nicole ; Mme BARILLET Carine à Mme DELIGEARD Annick ; M. BRENON Pierre à M. BAUDOIN Hervé ; Mme GARAPON Marie-Luce à Isabelle LASMAYOUS ; M. DESFORGES – DESAMIN Dominique à M. BARRE Jean-Damien ; M. RICHT Etienne à Mme JACQUARD Marie-Thérèse ; M. de CONTESEN Christophe à M. CHARRIER Philippe ; M. COMBEMOREL Patrick à M. CHERVIER Alain ; Mme LAFORET Véronique à Mme THIERIOT Danièle ; Mme CORTEGGIANI Camille à Mme DE BREUVAND Cécile (Ne donne pas pouvoir pour la délibération n° C.24.74) ; M. FIKRY Marwane à M. CHAMIGNON Jean-Claude (Ne donne pas pouvoir pour la délibération n° C.24.74) ; M. GEFFRAY Mathieu à M. VERDIER Frédéric ; Mme MARTINS Nathalie à Mme MARTIN Bernadette (Ne donne pas pouvoir pour les délibérations n° C.24.74, C.24.77 à C.24.80) ; M. MOREAU Jean-Michel à Mme LEGRAND Dominique ; Mme BELIN Maud à M. FAIVRE-DUBOZ Xavier (Ne donne pas pouvoir pour la délibération n° C.24.74) ; M. MONNET Yannick à Mme PLANCHE Laëtitia (délibérations n°C.24.57 à C.24.61, C.24.86 et C.24.87) ; M. FLEURY Roland à M. Jean-Michel BOURGEOT (délibérations n°C.24.57 à C.24.65, C.24.86 et C.24.87) ; M. VIRLOGEUX Alain à M. LARRIERE-SEYS François ; M. BRUNOL Norbert à M. BOISMENU Philippe ; M. DEGUELLE Alain à M. MARTIN René (Ne donne pas pouvoir pour la délibération n° C.24.74) ; Mme KEBOUR Anne à M. NANCEY Bruno (délibération n°C.24.57) ; M. LABONNE Jérôme à M. PERRIN Pascal (délibération n°C.24.57)

## ÉTAIENT EXCUSÉS

M. MOSNIER Jean-Luc ; M. DENIZOT Alain ; Mme RIBIER Véronique ; M. JAYOT Bastien  
Mme PLANCHE Laëtitia (délibérations n°C.24.62 à C.24.85) ; M. MONNET Yannick (délibérations n°C.24.62 à C.24.85) ; M. FLEURY Roland (délibérations n°C.24.66 à C.24.85) ; M. BRENON Pierre (délibérations n°C.24.72 à C.24.85)

## ONT DONNÉ POUVOIR EN COURS DE SÉANCE :

M. LUCOT Yannick à M. PRUGNAUD Noël (délibérations n°C.24.81 à C.24.85) ; M. NANCEY Bruno à Mme KEBOUR Anne (de la délibération n°C.24.72 à C.24.85) ; M. PERRIN Pascal à M. LABONNE Jérôme (délibérations n°C.24.62 à C.24.85) ; M. BOURGEOT Jean-Michel à Mme MAURICE Aline (délibérations n°C.24.66 à C.24.85) ; M. MARGELIDON Guillaume à M. MARCHAND Daniel (délibérations n°C.24.73 à C.24.85) ; M. BAUDOIN Hervé à M. FLAMAND Denis (délibérations n°C.24.72 à C.24.85)

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024

## SECRÉTAIRE DE SÉANCE :

Guillaume MARGELIDON

Direction Administration générale et Ressources  
Direction des Ressources Humaines  
Réf : MD

### Accord d'entreprise relatif au personnel de droit privé de la Direction de l'Eau et l'Assainissement

Le Conseil Communautaire, sur présentation de Monsieur Noël PRUGNAUD,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le Code du travail notamment les articles L.2233-1 et suivants, L.3121-41 et suivants, L.3141-10, L.3141-17 et suivants et L.3511-1 et suivants,

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (Loi NOTRe) et son article 66 relatif au transfert de la compétence « eau » dans les compétences obligatoires des communautés d'agglomération à compter du 1er janvier 2020,

Vu la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000,

Vu les statuts de Moulins Communauté,

Vu la délibération n°C.22.144 en date du 16 décembre 2022 relative à la création de la régie du service de l'eau,

Vu la délibération n°C.22.145 en date du 16 décembre 2022 relative à la création de la régie du service assainissement,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 mai 2024,

Vu l'avis du conseil d'exploitation commun à la régie du service de l'assainissement et à la régie du service de l'eau en date du 30 mai 2024,

**Considérant** que les compétences de l'eau et l'assainissement exercées par Moulins Communauté relèvent d'un Service Public Industriel et Commercial (SPIC), lequel est soumis à un régime de droit privé,

**Considérant** que le personnel de droit privé relève d'un cadre légal différent des agents publics, et doit adopter un accord d'entreprise,

**Considérant** la nécessité de clarifier les règles de gestion RH et les droits des salariés, eu égard à la coexistence des statuts publics et privés au sein de la Direction de l'Eau et l'Assainissement,

**Considérant** que l'accord d'entreprise a fixé les éléments suivants :

- Les modalités de recrutement et de départs des salariés
- La classification des emplois occupés avec les groupes de fonctions définis dans la convention collective,
- La rémunération afférente aux emplois, et modalités d'évolutions salariales,
- L'organisation du temps de travail et ses incidences (récupération, astreintes, heures supplémentaires),
- Les règles relatives aux congés et absences,
- La création du Compte Epargne-Temps,
- Les dispositions spécifiques telles que l'évaluation en cours du régime de protection sociale complémentaire qui sera financé par Moulins Communauté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,

Vu l'avis :

- De la Commission Finances, Administration Générale, Politiques contractuelles et Personnel du 10 Juin 2024
- Du Bureau Communautaire du 13 Juin 2024

**Le rapporteur entendu et après avoir délibéré, le Conseil Communautaire décide, à l'unanimité :**

- **D'approuver** l'accord d'entreprise dans les conditions prévues en annexe ;
- **D'autoriser** le Président, ou son représentant, à signer tout acte relatif à l'application de l'accord d'entreprise ;
- **D'inscrire** les crédits nécessaires au Budget Communautaire.

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024

# MOULINS COMMUNAUTÉ

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme,  
Pour le Président et par délégation,  
Le Vice-Président en charge de l'Administration  
Générale, du Personnel et de la Commande Publique

  
Noël PRUGNAUD

Publiée le 02/07/2024

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024

# **ACCORD D'ENTREPRISE APPLICABLE AUX SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ DES RÉGIES EAU ET ASSAINISSEMENT**

MOULINS COMMUNAUTÉ

SOMMAIRE

Section 1 : Champs d’application ..... 1

Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis ..... 3

Section 3 : Rupture de contrat de travail après la période d’essai ..... 3

Section 4 : Classification des emplois ..... 5

Section 5 : Salaires minimaux et évolution ..... 10

Section 6 : Durée et organisation du temps de travail ..... 10

Section 7 : Maladie, accident du travail, maladie professionnelle ..... 14

Section 8 : Congés et autorisations d’absences ..... 16

Section 9 : Compte-Epargne Temps ..... 20

Section 10 : Entrée, sortie, ou modification du temps de travail en cours de période annuelle ..... 23

Section 11 : Dispositions particulières ..... 23

Section 12 : Hygiène et Sécurité au travail ..... 26

Section 13 : Modalités d’exécution du présent accord ..... 26

## Section 1 : Champ d'application

### 1. Objet

Les régies Eau et Assainissement de Moulins Communauté emploient du personnel relevant d'un statut de droit public et de droit privé.

Dans un souci d'harmonisation de l'organisation des conditions de travail du personnel, les parties ont engagé des négociations afin notamment :

- D'aménager la durée du travail des salariés dans un cadre annuel,
- De formaliser les droits des salariés eu égard aux délibérations et protocoles afférentes aux agents de droit public ;
- D'ouvrir le compte épargne-temps (« CET ») aux salariés,
- De clarifier le positionnement des salariés dans les groupes de fonctions définis par la Convention Collective compte-tenu des emplois occupés.

### 2. Portée juridique

Le présent accord est adopté dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail et aux articles R. 2232-10 et suivants du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions légales en vigueur à savoir les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord est susceptible d'être modifié, en tout ou en partie, par avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur visées par le code du travail.

Le présent accord collectif se substitue, dès son entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions conventionnelles, y compris, le cas échéant, aux accords de branche ainsi qu'aux accords atypiques ayant le même objet.

Le présent accord collectif se substitue également aux engagements unilatéraux, notes de service et usages antérieurement en vigueur au sein de Moulins Communauté ayant le même objet que le présent accord.

### 3. Champs d'application

Les dispositions du présent accord définissent la situation des personnels de droit privé des régies Eau et Assainissement, embauchés selon contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel (sauf stipulations contractuelles différentes).

## Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

### Article 1 : Le contrat de travail

#### 1. Contrat de travail, mentions obligatoires

Le contrat de travail est formalisé par écrit et établi en deux exemplaires. Tout salarié recevra, au plus tard le 2<sup>ème</sup> jour suivant son embauche, son contrat écrit, lequel mentionne les conditions générales de l'engagement du salarié et précise notamment les éléments suivants :

- L'identité des parties
- La nature du contrat
- La date de début du contrat et sa date de fin pour les contrats à durée déterminée
- La date d'ancienneté prise en compte du salarié
- La durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement éventuel
- La désignation de l'emploi et sa position dans la classification des emplois
- Les fonctions du salarié
- Le lieu ou les lieux de travail et les conditions de mobilité

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 3

- La qualification et les éléments constitutifs de la rémunération
- Les modalités relatives aux congés payés et au temps de travail
- Les noms et adresses des caisses complémentaires et organismes de prévoyance
- Les obligations professionnelles du salarié
- Les textes conventionnels et règlements en vigueur au sein des régies, et la possibilité pour le salarié de les consulter.

## 2. Contrat de travail à temps partiel

Il peut être procédé à l'engagement de personnel à temps partiel, en fonction des nécessités de l'activité, dans les conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur. Dans ce cas précis, le contrat de travail précisera la durée hebdomadaire du travail et sa répartition. Le travail à temps partiel peut également être sollicité par le salarié.

## 3. Contrat de travail à durée déterminée

Dans ce cas précis, le contrat de travail précisera, en outre, la définition du motif de recours : remplacement total ou partiel d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité des régies.

## 4. Contrats spécifiques : Contrats saisonniers

Il s'agit d'une forme de contrat à durée déterminée à périodes convenues. Il est fait recours à ce type de contrat pour les emplois à caractère saisonnier, liés aux activités de l'eau potable et de l'assainissement. Le contrat de travail devra ainsi préciser la nature de l'activité saisonnière.

## Article 2 : Egalité professionnelle et non-discrimination

Moulins Communauté s'engage à respecter les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination, tels que consacrés par le Code du travail (articles L.1141-1 et suivants).

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes s'applique ainsi à toutes les étapes de la vie professionnelle du salarié : recrutement, formation, promotion, rémunération, octroi de congés notamment. A aucun moment le sexe du salarié ne doit devenir un critère déterminant dans quelque décision de l'emploi à son égard.

De la même manière, les origines, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, ou l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, du salarié ne peuvent entrer en considération dans quelque décision de l'employeur à son égard, concernant sa vie professionnelle (articles L.1131-1 et suivants).

## Article 3 : La période d'essai

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

Celle-ci est éventuellement renouvelable une fois, à l'initiative de l'une ou l'autres des parties, pour une durée au maximum égale à la durée initiale. La durée de l'essai est fonction du niveau de classification à l'embauche du salarié.

Or son renouvellement éventuel, la durée de l'essai est la suivante pour les salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée :

| Groupe | Durée initiale | Renouvellement |
|--------|----------------|----------------|
|--------|----------------|----------------|

**maximum**

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 4

|               |        |        |
|---------------|--------|--------|
| I, II, III    | 2 mois | 2 mois |
| IV et V       | 3 mois | 3 mois |
| VI, VII, VIII | 4 mois | 4 mois |

Pour les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai dépend de la durée du CDD :

|                              |                                                                            |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>CDD de 6 mois maximum</b> | 1 jour par semaine de travail, sans dépasser 2 semaines de période d'essai |
| <b>CDD de plus de 6 mois</b> | 1 mois maximum                                                             |

La période d'essai court à compter du 1<sup>er</sup> jour d'entrée en fonction du salarié. Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être réalisé à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnité et sans avoir à justifier des raisons motivant cette décision sous réserve du récépissé d'un préavis fixé comme suit, sauf accord des parties :

- En deçà de 8 jours de présence : 24 heures
- Entre 8 jours et un mois de présence : 48 heures
- Après un mois de présence : 2 semaines
- Au-delà de 3 mois de présence : 1 mois

### Section 3 : Rupture de contrat de travail après la période d'essai

#### Article 1 : La démission

Afin de prévenir toute contestation, le salarié démissionnaire notifie sa démission au Président de la Communauté d'agglomération au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

Jusqu'à 2 ans d'ancienneté de service, les durées de préavis sont identiques à celles applicables en cas de rupture de la période d'essai.

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

- Groupes I, II, III, IV et V : 2 mois
- Groupes VI, VII, VIII : 3 mois

#### Article 2 : Le licenciement

Le licenciement peut intervenir dans les conditions prévues par la loi et la réglementation en vigueur. La procédure doit répondre à des modalités spécifiques qui comprennent notamment un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister d'un représentant du personnel ou toute autre personne de son choix.

Le licenciement est obligatoirement notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, les durées de préavis sont les suivantes :

- Si ancienneté inférieure ou égale à 1 mois : aucun préavis
- Si ancienneté comprise entre 1 et 2 mois : 1 semaine de préavis
- Si ancienneté comprise entre 2 et 4 mois : 2 semaines de préavis
- Si ancienneté comprise entre 4 mois et 2 ans : 1 mois de préavis
- Au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis pour les groupes I, II, III et IV ; et 3 mois de préavis pour les groupes VI, VII et VIII.

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 5



### Article 3 : Indemnités de licenciement

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

| Ancienneté               | Indemnité                          |
|--------------------------|------------------------------------|
| Entre 2 et 5 ans inclus  | 2/10 de mois par année de présence |
| Entre 6 et 10 ans inclus | 3/10 de mois par année de présence |
| Au-delà de 11 ans        | 5/10 de mois par année de présence |

Au-delà de la période d'essai, le salarié licencié bénéficie de 2 heures de recherche d'emploi par jour de travail restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis. L'utilisation de ces heures ne peut donner lieu à diminution de rémunération. Le regroupement des heures conventionnelles de recherche d'emploi est possible après accord des parties.

### Article 4 : La retraite

Les modalités et les conditions de départ à la retraite sont celles définies par la législation en vigueur.

#### 1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

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.

Indemnité de mise à la retraite :

- Après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- Après 25 ans d'ancienneté : 2.5 mois de salaire
- Après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire

#### 2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

C'est la faculté pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail du salarié âgé de 65 ans ou plus 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.

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par année de présence, augmenté de 1/15 de mois de salaire par année de présence au-delà de 10 ans.

## Section 4 : Classification des emplois

### Article 1 : Mise en œuvre

La classification et la rémunération du personnel dans les emplois occupés est définie en référence à celle établie par les dispositions de la Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

### Article 2 : Définition des groupes

La classification est organisée autour de 8 groupes d'emplois.

Le groupe d'emploi traduit le niveau de qualification de l'emploi occupé et les fonctions qui lui sont afférentes et correspond à un montant de salaire brut annuel minimal.

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 6

Cette classification figurera en outre sur le bulletin de salaire du salarié.

Le classement d'un salarié dans l'un des groupes est déterminé à partir de 4 critères :

- Complexité / Technicité ;
- Autonomie / Initiative ;
- Responsabilité ;
- Connaissances / Expérience nécessaire.

### Article 3 : Classification des emplois (Emplois-repères)

| Groupes           | Définitions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Postes occupés                                                                                                | Grades et Catégories FPT                                                                                                                                                     | Minima annuel brut (en vigueur au 14/03/2023) |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Groupe I</b>   | Activités simples et répétitives. Consignes simples et détaillées sans prise de décision. Salariés placés sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus. Connaissances acquises au travail ou cycle primaire d'éducation (niveau VI de l'Education nationale).                                                                                                                                                                                                                   | Saisonniers<br>Apprentis                                                                                      | Adjoint technique (C)<br>Adjoint administratif (C)                                                                                                                           | 22 082€                                       |
| <b>Groupe II</b>  | Activités simples présentant des analogies entre elles ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Consignes simples et détaillées imposant le mode opératoire. Décisions limitées à des décisions de simple conformité. Salariés placés sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats. Cycle primaire d'éducation + connaissances professionnelles (acquises au travail ou en formation) (niveaux V bis ou V de l'Education nationale). | Fontainier<br>Agent d'inspection<br>Agent administratif SPANC<br>Assistant administratif                      | Adjoint technique (C)<br>Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe (C)<br>Adjoint administratif (C)<br>Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe (C) | 22 886€                                       |
| <b>Groupe III</b> | Travaux qualifiés comportant des opérations à combiner pour atteindre l'objectif. Travail autonome, le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étapes du supérieur hiérarchique. Connaissances acquises par voie scolaire, formation ou expérience professionnelle (niveaux V ou IV de l'Education nationale).                                                                                                                             | Fontainier<br>Agent de contrôle<br>Agent d'inspection<br>Agent administratif SPANC<br>Assistant administratif | Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe (C)<br>Agent de maîtrise (C)<br>Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe (C)                              | 24 395 €                                      |
| <b>Groupe IV</b>  | Travaux hautement qualifiés avec des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix. Instructions d'ensemble laissant une large initiative. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes I à III. Il peut faire appel à un                                                                                                                                                   | Agent de contrôle<br>Technicien d'exploitation<br>Technicien de maintenance                                   | Agent de maîtrise principal (C)<br>Technicien (B)<br>Rédacteur (B)                                                                                                           | 25 507€                                       |

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 7

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                           |          |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|                  | <p>salarié du groupe V ou plus. Responsabilité des résultats, sous réserve du contrôle global du supérieur hiérarchique. Connaissances acquises par formation initiale, formation ou expérience professionnelle, alliant théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession (niveaux IV ou III de l'Education nationale).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Technicien BE                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                           |          |
|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Technicien Ouvrages                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                           |          |
|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Technicien SIG                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                           |          |
| <b>Groupe V</b>  | <p>Réalisation et/ou coordination de travaux à partir de directives (cadre d'ensemble de l'activité et objectif de travail). Prise en compte de données techniques et économiques. Le salarié peut encadrer des salariés des groupes I à IV. Le salarié est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus sous le contrôle global du supérieur hiérarchique. Connaissances multiples associant notions techniques et économiques + expérience pratique confirmée (niveau III de l'Education nationale).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>Technicien d'exploitation</p> <p>Technicien de maintenance</p> <p>Technicien BE</p> <p>Technicien Ouvrages</p> <p>Technicien SIG</p> <p>Responsable de pôle/service</p> | <p>Technicien principal classe (B) 2<sup>ème</sup></p> <p>Technicien principal classe (B) 1<sup>ère</sup></p> <p>Rédacteur principal classe (B) 2<sup>ème</sup></p> <p>Rédacteur principal classe (B) 1<sup>ère</sup></p> | 29 884€  |
| <b>Groupe VI</b> | <p>Direction et coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives. Encadrement de salariés ou d'équipes, par l'intermédiaire de responsables des groupes précédents. Complète autonomie. Responsable en cas d'encadrement de l'activité et des résultats obtenus par ses subordonnés. Connaissances acquises par formation initiale, formation expérience professionnelle (niveaux III ou II de l'Education nationale) complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celle du personnel encadré.</p> <p>Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi et de contrôle d'un projet ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante sont classées par assimilation dans ce groupe.</p> <p>Premier groupe de positionnement des emplois cadres, pouvant exceptionnellement constituer le groupe de positionnement de</p> | <p>Responsable de pôle/service</p> <p>Directeur</p>                                                                                                                        | <p>Ingénieur (A)</p> <p>Attaché (A)</p>                                                                                                                                                                                   | 38 916 € |

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 8

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |                                                                                         |          |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|                    | certains emplois correspondant à l'emploi-repère de technicien supérieur/maîtrise notamment en cas d'activités de management.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |                                                                                         |          |
| <b>Groupe VII</b>  | <p>Animation et coordination de l'activité des salariés des groupes I à VI. Grande autonomie. Compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de gestion. Esprit de créativité et d'innovation. Après recherche et analyse des résultats, prise des initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles avec choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Niveau I de l'Education nationale (diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat, diplôme délivré par les Ecoles supérieures de commerce et Instituts d'études politiques, 3<sup>ème</sup> cycle des Universités, doctorat d'Etat ou équivalent) ou expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.</p> <p>Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi et de contrôle d'un projet ou d'études complexes nécessitant un haut niveau de spécialisation sont classées par assimilation dans ce groupe.</p> | Directeur | <p>Ingénieur principal (A)</p> <p>Attaché principal (A)</p>                             | 53 280€  |
| <b>Groupe VIII</b> | Entière responsabilité du bon fonctionnement soit d'un ou plusieurs départements, soit d'un important secteur d'activité. Autonomie. Salariés associés à la définition des objectifs ou des orientations. Connaissances du groupe VII + expérience étendue et si possible diversifiée. Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe par équivalence.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Directeur | <p>Ingénieur en chef (A)</p> <p>Ingénieur Hors Classe (A)</p> <p>Administrateur (A)</p> | 63 013 € |

#### Article 4 : Définition des cadres

Sont positionnés dans la catégorie « cadres », les salariés répondant aux critères cumulatifs suivants :

- Niveau élevé de formation, de compétence ou d'expertise reconnu par la détention d'un ou plusieurs diplômes (niveau I ou II de l'Education nationale) ou résultant de connaissances générales affirmées et d'une expérience professionnelle probante complétée si nécessaire par la formation professionnelle continue ;
- Prise d'initiatives, de façon autonome et responsable, en vue de mettre en œuvre la politique et les objectifs de l'entreprise ; participation à cette politique et à la définition des moyens à réunir et des méthodes à employer pour la réalisation et la réussite de cette politique ;
- Exercice d'une autorité de compétence et / ou de commandement sur un nombre variable de collaborateurs appartenant à des groupes moins élevés ; capacité

les cas échéant de définir des

- orientations et de coordonner le travail d'équipe ; animation et motivation de cette dernière.
- Ces salariés sont classés principalement dans les groupes VI (cadres débutants) à VIII.

## Section 5 : Salaires minima et évolution

Les salaires globaux bruts minima annuels (base 35h/semaine), fixés par avenants réguliers à la Convention Collective nationale, comprennent les salaires bruts mensuels majorés des éléments de rémunération bruts récurrents (présentant les caractères de fixité, de constance et de généralité) à caractère mensuel ou non, versés par l'entreprise au titre de l'année considérée.

Pour les salariés des groupes VI à VIII, ces éléments récurrents sont définis dans le contrat de travail.

Afin que la classification puisse permettre aux salariés de bénéficier d'une évolution professionnelle, une appréciation régulière de leurs compétences au regard des nécessités d'organisation et de fonctionnement des services devra être réalisée. Dans cette optique, et au cours de la carrière des salariés, leurs situations individuelles feront l'objet d'un examen selon une périodicité arrêtée à 3 ans, et pourra induire une revalorisation salariale.

Cet entretien permettra à chaque salarié de faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses possibilités d'évolution de carrière tant au sein du groupe auquel il appartient que 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.

Un exemplaire du compte-rendu sera communiqué individuellement à chaque salarié qui pourra y apporter des observations.

Cet entretien est à distinguer de l'entretien professionnel annuel qui doit également être réalisé, dans les mêmes conditions que pour les agents publics de Moulins Communauté.

Dans le cas où la réévaluation de la situation du salarié ne donne pas lieu à revalorisation salariale, la Garantie d'Evolution Minimale (GEM) des salaires bruts annuels a été instaurée pour les groupes I à IV, en vue d'assurer aux salariés une progression minimale de leur salaire au cours de leur carrière. Après chaque période de 5 ans passée dans l'un des groupes, la rémunération du salarié est comparée à un seuil déterminé de la façon suivante :

- A la fin des 5 premières années : seuil égal à 75% du salaire minimum du groupe, majoré de 25% du salaire minimum du groupe immédiatement supérieur ;
- A l'issue de chaque période suivante de 5 ans passées dans l'un des groupes : seuil égal à 75% du salaire minimum garanti précédent, revalorisé en fonction de l'évolution des salaires minima de ce groupe et majoré de 25% du salaire minimum du groupe immédiatement supérieur.

Si le salaire global brut annuel du salarié est inférieur au seuil ainsi défini, il est automatiquement ajusté sur la valeur de celui-ci.

| Evaluations                                  | Périodicité                                            |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Entretien professionnel annuel               | Chaque année<br>Tous groupes confondus                 |
| Entretien individuel d'évolution de carrière | Année N+2 ans révolus<br>Tous groupes confondus        |
| Garantie minimale d'évolution (GEM)          | Année N+4 ans révolus<br>Uniquement les groupes I à IV |

Les périodicités d'évaluation des situations individuelles fixées n'empêchent pas un salarié de demander un réexamen, s'il l'estime nécessaire, à tout moment.

## Section 6 : Durée et organisation du temps de travail

### Article 1 : Définition du temps de travail et cadre réglementaire

#### 1. Définition

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 10

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Sont inclus dans le temps de travail :

- Le temps de pause légale de 20 minutes après une séquence de travail de 6 heures consécutives ;
- Le temps de trajet entre deux lieux de travail ;
- Le temps passé en mission (hors de la résidence administrative) ;
- Le temps de l'intervention durant une astreinte ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention ;
- Le temps consacré aux autorisations spéciales d'absences (exercice du droit syndical, visites médicales périodiques, etc.) ;
- Le temps d'habillage / douche si les fonctions le nécessitent

### 1.1 Horaires de travail

Les horaires de travail peuvent être répartis du lundi au vendredi, dans la limite des durées maximales de travail et des durées minimales de repos fixées ci-après, conformément au **Protocole d'accord relatif au temps de travail en vigueur à Moulins Communauté**.

Compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité des Régies Eau et Assainissement, il est rappelé que des astreintes sont organisées en dehors des horaires de travail, dans les conditions fixées par délibération de l'autorité territoriale. Les salariés pourront donc être amenés à intervenir la nuit, le dimanche ou un jour férié, dans le cadre d'intervention en astreinte ou à la demande de la direction conformément au présent accord.

La durée hebdomadaire et/ou les horaires de travail pourront être modifiés et adaptés notamment dans les cas suivants :

- Accroissement ou diminution de l'activité,
- Remplacement d'un salarié ou d'un agent absent,
- Motif lié à l'organisation des régies Eau et Assainissement, nécessité d'assurer la continuité des régies Eau et Assainissement,
- Circonstances exceptionnelles (pandémie, épisode de pollution, crues, inondations, etc.) rendant nécessaire l'adaptation des horaires.

Les salariés seront informés de tout changement de la durée hebdomadaire et/ou des horaires de travail dans le délai de 7 jours calendaires avant la date à laquelle ce changement doit intervenir sauf cas d'urgence ou accord du salarié. Cette information est communiquée aux intéressés par tout moyen.

### 1.2 Suivi du temps de travail

Pour les salariés ne relevant pas d'un horaire collectif de travail ou travaillant à temps partiel, le décompte du temps de travail s'effectue par un document auto-déclaratif renseigné par le salarié sous le contrôle du supérieur hiérarchique ou par tout autre système qui serait mis en place dans la collectivité.

### 1.3 Durées maximales de travail et durées minimales de repos

Conformément aux dispositions légales du code du travail, le présent article a pour objet de rappeler les durées maximales de travail et les durées minimales de repos, ainsi que, le cas échéant, les dérogations applicables.

Les durées maximales de travail et minimales de repos sont fixées comme suit :

- **Durée quotidienne de travail** : ne peut excéder 10 heures de travail effectif ;
- A titre dérogatoire, la durée quotidienne de travail pourra être supérieure à 10 heures de travail effectif, dans les cas visés à la section VI, article 1 . 2 , sans que la durée effective quotidienne de travail n'excède 12 heures ;
- **Durée hebdomadaire de travail** : ne peut excéder 48 heures de travail effectif (et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives), heures supplémentaires comprises ;
- **Durée quotidienne de repos** : minimum 11 heures consécutives ;

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 11

- **Durée hebdomadaire de repos** : 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures.
- **Pause** : Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

#### 1.4 Durée hebdomadaire

La durée du travail est aménagée, chaque année, dans le cadre de l'année civile.

Sous réserve d'avoir acquis un droit complet à congés payés, la durée annuelle de travail des salariés est fixée comme suit :

- pour les salariés à temps plein : 1 607 heures,
- pour les salariés à temps partiel : inférieure à 1607 heures.

| Quotité de travail (% 1607h) | Durée hebdomadaire |
|------------------------------|--------------------|
| <b>100%</b>                  | 37h30              |
| <b>90%</b>                   | 35h45              |
| <b>80%</b>                   | 30h00              |
| <b>70%</b>                   | 25h15              |
| <b>50%</b>                   | 18h45              |

### Article 2 : Organisation du temps de travail

Selon les fonctions exercées, des plages horaires fixes ou variables peuvent être déterminées, conformément au protocole d'accord relatif au temps de travail délibéré par Moulins Communauté, dans les plages horaires ci-dessous :

7h30 - 18h00

Le cycle hebdomadaire de travail est fixé à 37h30 pour l'ensemble des salariés.

### Article 3 : Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires est exceptionnel et résulte d'une demande expresse du supérieur hiérarchique du salarié.

Les heures de travail effectif réalisées exceptionnellement au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence **à la demande expresse du supérieur hiérarchique du salarié**, sont prioritairement récupérées sous forme de repos compensateur octroyé dans les conditions suivantes :

- H.S jusqu'à 14h : repos compensateur équivalent à 100%
- 14<HS<= 25 (limite maximale/mois) : repos compensateur équivalent à 125%
- H.S. de samedi : repos compensateur équivalent à 125%
- H.S de dimanche et jour férié : repos compensateur équivalent à 200%
- H.S de nuit : repos compensateur équivalent à 200%

Sous réserve des nécessités de service, ces repos peuvent être accordés dans la semaine qui suit l'exécution des heures supplémentaires, ou, à défaut, dans les trois mois suivants.

Les heures supplémentaires donnant lieu à paiement sont retirées du décompte du temps de travail annuel de l'agent.

*Exemple : un agent soumis à des horaires variables effectue 155 heures sur une période de 4 semaines dont 5 HS faites (en dehors des créneaux d'heures variables) à la demande expresse du Chef de service et avec accord pour paiement de la Direction générale. L'agent devra déduire les 5 HS payées de son solde de fin de période.*

Elles s'imputeront sur le contingent annuel fixé par la branche à 130 heures **sauf en cas d'attribution de repos**

Accusé de réception  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024

12

compensateur de remplacement et sauf heures effectuées dans le cadre de travaux urgents.

#### Article 4 : Astreintes

Les astreintes de la Direction de l'Eau et l'Assainissement sont fixées comme suit :

- **Cas de recours aux astreintes :**
  - o Surveillance des infrastructures d'alimentation en eau potable et d'assainissement
  - o Interventions d'urgence destinées à assurer le maintien des services publics d'alimentation en eau potable et d'assainissement ainsi que les rendements des installations d'épuration
- **Modalités d'organisation :**
  - o L'astreinte est assurée par un responsable de permanence et un agent de terrain ;
  - o Les appels sont centralisés par le responsable de permanence, premier interlocuteur contacté sur le numéro d'astreinte. Il prend la mesure du problème se rendant si besoin sur place et décide de l'intervention à mettre en place (intervenir lui-même, faire appel à un sous-traitant, mobiliser les agents de l'équipe travaux, etc.) ;
  - o L'agent de terrain intervient sur demande du responsable de permanence en cas de besoin ;
  - o L'astreinte porte sur une semaine complète du lundi 8h00 à lundi 8h00 ;
  - o Deux véhicules de service (Permis B obligatoire) et deux téléphones sont mis à disposition du personnel d'astreinte.
- **Les cadres d'emploi concernés :**
  - o Tous les cadres d'emploi de la filière technique affectés à la Direction de l'Eau et de l'Assainissement de Moulins Communauté. Pour des raisons de réactivité des interventions, les astreintes seront limitées aux agents résidant à 50 km maximum de Moulins.
- **Compensation des astreintes :**
  - o L'indemnité d'astreinte d'exploitation hors intervention est régie par dispositions réglementaires (décret du 19 mai 2005 – art.3) sera versée ou récupérée aux agents soumis aux périodes d'astreinte selon le taux en vigueur ;
  - o En cas d'interventions des équipes d'astreinte, elles seront décomptées sous forme d'heures supplémentaires, récupérées ou payées.
  - o Le paiement de ces indemnités et le repos compensateur ne sont pas cumulables.

##### 1. Montants de l'indemnité d'astreinte (en référence à la filière technique des agents de droit public)

|                                                     | Astreinte d'exploitation | Astreinte de sécurité | Astreinte de décision |
|-----------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Semaine complète                                    | 159.20€                  | 149.48€               | 121€                  |
| Du lundi matin au vendredi soir                     | -                        | -                     | -                     |
| Du vendredi soir au lundi matin                     | 116.20€                  | 109.28€               | 76€                   |
| Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10h00 | 8.60€                    | 8.08€                 | 10€                   |
| Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10h00 | 10.75€                   | 10.05€                | 10€                   |
| Samedi ou sur journée de récupération               | 37.40€                   | 34.85€                | 25€                   |
| Dimanche ou jour férié                              | 46.55€                   | 43.38€                | 34.85€                |

Astreinte d'exploitation : situation des salariés tenus d'intervenir pour mener des actions préventives ou curatives sur les infrastructures (ex : surveillance du bon fonctionnement d'une station d'épuration)

Document transmis en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024

13



**Astreinte de sécurité** : situation des salariés appelés 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 pré-crise ou de crise, inondations, crues, fortes tempêtes).

**Astreinte de décision** : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires (ex : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, selon leurs statuts particuliers).

Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte d'exploitation et de sécurité au moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

## 2. Montants de l'indemnité d'intervention

|                               | Montant   | Repos Compensateur           |
|-------------------------------|-----------|------------------------------|
| <b>Jour de semaine</b>        | 16€/heure | -                            |
| <b>Samedi</b>                 | 22€/heure | 125% du temps d'intervention |
| <b>Nuit</b>                   | 22€/heure | 150% du temps d'intervention |
| <b>Dimanche ou jour férié</b> | 22€/heure | 200% du temps d'intervention |

## 3. Repos compensateur

- Pour une semaine complète d'astreinte : 1 journée et demie.
- Astreinte du lundi matin au vendredi soir : 1 demi-journée.
- Astreinte du vendredi soir au lundi matin : 1 journée.
- Astreinte d'un jour ou d'une nuit de week-end ou de jour férié : 1 demi-journée.
- Astreinte d'une nuit de semaine : 2 heures.

## Section 7 : Maladie, accident du travail, maladie professionnelle

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé pour maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, d'un congé maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant, dans les conditions et selon les modalités fixées par le code de la sécurité sociale.

### Article 1 : Obligations du salarié

Tout salarié absent pour cause de maladie ou pour cause d'accident doit en aviser son employeur dans les meilleurs délais et, sauf cas de force majeure, doit régulariser cette absence par l'envoi d'un certificat médical justificatif dans un délai de 2 jours ouvrables à compter du premier jour d'indisponibilité, le cachet de la poste faisant foi à la Direction des Ressources Humaines de Moulins Communauté. De plus, le salarié a pour obligation de transmettre dans les délais légaux le feuillet destiné à la Sécurité Sociale.

Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, une absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie non professionnelle ou en cas d'absences répétées pour ce dernier motif, les salariés doivent obligatoirement passer, au moment de leur reprise de travail, une visite médicale auprès de la médecine du travail qui déterminera les rapports qui peuvent exister entre leurs conditions d'emploi et leur situation de santé, et afin de pouvoir apprécier leur aptitude à reprendre leur emploi.

### Article 2 : Droits et règles d'indemnisation dans le cadre d'un arrêt de travail

Quel que soit le groupe de classification auquel est rattaché le salarié, l'indemnisation est la suivante, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale :

| Ancienneté < 1 an | 1 an > ancienneté < 3 ans | 3 ans < ancienneté < 5 ans | Ancienneté > 5 ans                                                                                                                                              |
|-------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   |                           |                            | Accusé de réception en préfecture<br>003-200071140-20240626-C-24-67-DE<br>Date de télétransmission : 01/07/2024<br>Date de réception préfecture : 01/07/2024 14 |

Chaîne d'intégrité du document : 46 68 A0 BE 23 D6 67 DB E1 A4 C3 49 1E 1B 10 67  
Publié le : 02/07/2024  
Par : PERISSOL Pierre-André  
Document certifié conforme à l'original  
<https://publiact.fr/documentPublic/356126>  
Page 17/30

|                                                                 |                                                                                                         |                                                                                                                              |                                                                        |                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Maladie<br>ordinaire                                            |                                                                                                         | Délai de<br>carence 1 jour                                                                                                   | Délai de<br>carence 1 jour                                             | Délai de<br>carence 1 jour                                                |
|                                                                 |                                                                                                         | 100% salaire<br>net le 1 <sup>er</sup> mois                                                                                  | 100 % du salaire<br>net les 2<br>premiers mois ;                       | 100% du salaire<br>net les 3<br>premiers<br>mois ;                        |
|                                                                 | Délai de<br>carence 1 jour                                                                              | 90% du salaire<br>net le 2 <sup>ème</sup> mois                                                                               | 90 % du salaire<br>net les 2 mois<br>suivants ;                        | 90% du salaire<br>net les 3 mois<br>suivants ;                            |
|                                                                 | Pas de maintien<br>de salaire                                                                           | 80% du salaire<br>net le 3 <sup>ème</sup> mois<br><br>Pas de maintien<br>de salaire à<br>compter du<br>4 <sup>ème</sup> mois | Pas de maintien<br>de salaire à<br>compter du<br>5 <sup>ème</sup> mois | Pas de<br>maintien de<br>salaire à<br>compter du<br>7 <sup>ème</sup> mois |
| Accident de<br>travail/ trajet<br>et maladie<br>professionnelle | Maintien de rémunération nette, sans condition (pas de délai de carence ni ancienneté minimale requise) |                                                                                                                              |                                                                        |                                                                           |

Si l'intéressé 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-dessus.  
Lorsque le salarié tombe malade avant la date prévue de ses congés, la maladie prévaut sur ses congés qui seront reprogrammés en accord avec l'employeur.

### Article 3 : Règles d'indemnisation du temps partiel thérapeutique

A l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, la reprise du travail peut avoir lieu à temps partiel, pour raison thérapeutique. Dans ce cas, il n'y a ni subrogation ni maintien de salaire du temps partiel thérapeutique, celui-ci étant payé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

### Article 4 : Maternité

#### 1. Absences pendant la grossesse

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

Ces réductions s'entendent sans diminution de rémunération.

Ce temps pourra être pris indifféremment sur le temps de travail ou aux heures de prise de poste ou de fin de service. Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps correspondant est payé ' sur présentation d'un justificatif.

#### 2. Congé de maternité

Les femmes bénéficient d'un congé de maternité, rémunéré sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale pendant une période qui, hors congé pathologique médicalement établi, commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, les durées du congé prénatal et postnatal sont allongées dans les conditions fixées à l'article L. 122-26 du code du travail. L'indemnisation desdits congés au titre de l'assurance maternité de la sécurité sociale est allongée dans les mêmes limites.

Si un état pathologique avéré le justifie, la suspension du contrat de travail peut être prolongée de 2 semaines supplémentaires avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines supplémentaires au-delà de cette date.

#### 3. Congé d'adoption

Les salariés bénéficient d'un congé d'adoption, rémunéré sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, pendant la période équivalente à celle du congé de maternité.

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 15

#### 4. Congé parental d'éducation

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

### Section 8 : Congés et autorisations d'absences

Le régime des congés et autorisations d'absences applicable au salarié est le Règlement des congés délibéré par Moulins Communauté en 2022, et annexé au présent accord. Les dispositions générales sont par ailleurs reprises ci-après.

#### Article 1 : Les droits à congés

Tout salarié en activité a droit, par année civile, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

- Le salarié travaillant à temps plein à raison de 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels :  $5 \times 5$  jours ouvrés\* (\* ouvrés = travaillés) ;
- Le salarié travaillant à temps plein à raison de 4,5 jours par semaine, aura droit à 22,5 jours de congés annuels :  $5 \times 4,5$  jours ouvrés ;
- Le salarié travaillant à temps partiel à raison de 80 % sur 4 jours, aura droit à 20 jours de congés annuels :  $5 \times 4$  jours ouvrés ;
- Le salarié travaillant à temps plein avec un cycle de travail organisé sur plusieurs semaines : son droit s'élève à 5 fois la moyenne des jours travaillés sur les différentes semaines du cycle.
- Exemple : cycle de travail organisé sur 2 semaines (1 semaine à 5 jours et 1 semaine à 6 jours) :  $5 \times ((5+6)/2) = 27,5$  jours ouvrés.

Les salariés qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis (recrutement ou démission en cours d'année, congé parental, etc.).

Exemple : un salarié prenant ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine, a droit à  $(5 \times 5) \text{ jours} \times (4/12) = 8,33$  soit 8,5 jours de congés.

##### 1. Jours supplémentaires dits de fractionnement

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est égal à 5, 6, ou 7 jours, le salarié se voit octroyer 1 jour supplémentaire.

Si le nombre de jours pris en dehors de cette même période est d'au moins 8 jours, 2 jours supplémentaires sont attribués au salarié.

Les jours pris en compte doivent concerner la période de référence en cours (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N). Ne seront pas comptés les jours pris afin de solder les congés annuels de l'année précédente.

##### 2. Utilisation des droits

La période de référence pour le calcul des droits est la durée comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année. Sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale, les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Toutefois, une tolérance est accordée jusqu'au dernier jours des vacances scolaires de fin d'année. Les congés non pris au-delà de cette date devront faire l'objet d'une alimentation d'un compte épargne-temps pour ne pas être perdus.

L'absence de service est limitée à 31 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus).

Les salariés chargés de famille ont une priorité pour le choix des périodes. A noter que la date de choix des

congés annuels accordée aux salariés chargés de famille ne leur confère pas un droit systématique à congés sur les périodes scolaires. La direction peut légitimement imposer des limitations dans l'intérêt du service.

Un calendrier prévisionnel sera établi deux fois par an (périodes du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août et du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre) par les chefs de service, après consultation du personnel placé sous leur responsabilité.

- Congés d'été : La demande doit être faite avant le 30/04 ;
- Congés supérieurs à égal à une semaine : la demande doit être faite 1 mois avant la date souhaitée ;
- Congés inférieurs à une semaine : la demande doit être faite 1 semaine avant la date souhaitée ;

### 3. Jours de repos « ARTT »

En compensation de leur horaire hebdomadaire de référence supérieure à 35 heures par semaine, les salariés à temps plein bénéficient de jours de repos.

Pour une année complète de travail et **déduction faite de la journée de solidarité et des 3 jours maximum fixés par l'autorité territoriale au titre des ponts**, le nombre annuel de RTT restant à la discrétion du salarié est ainsi fixé à 11 jours.

### 4. Impact des absences sur le droit à ARTT

L'acquisition des jours d'ARTT est fonction de la présence effective du salarié.

Pour 15.5 jours (ouvrés) d'absence cumulés continus ou discontinus, 1 journée d'ARTT sera retirée des droits acquis.

Ce nombre de jours d'absence est proratisé en fonction de la quotité de travail du salarié.

Les absences prises en compte pour la réduction des droits sont les suivantes : maladie ordinaire, longue et grave maladie, maladie de longue durée, accidents du travail et de trajet.

### 5. Prise des ARTT

La pose d'ARTT inférieure à la demi-journée n'est pas autorisée.

Chaque demande de jours ARTT doit être présentée selon la même procédure et les mêmes conditions de délais que les congés annuels.

Le cumul des jours ARTT avec les congés payés est possible si le chef de service l'estime compatible avec les nécessités de service.

### 6. Décompte des absences du salarié

Les absences de toute nature sont comptabilisées pour la valeur de la durée moyenne de travail, soit 7h30 heures par jour pour un salarié à temps plein.

Le salarié ne peut pas être placé au même moment en congé annuel et en congé pour raison de santé.

Les cas possibles de report de congés sont consultables sur le protocole relatif au temps de travail de Moulins Communauté.

### 7. Don de jours de repos du salarié

Un salarié peut, sur sa demande renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié relevant du même employeur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

## Article 2 : Les congés spécifiques

### 1. Congé sabbatique

Sous condition d'ancienneté, ce congé non rémunéré pourra être accordé au salarié pour convenance personnelle pour une durée minimale de 6 mois à maximale de 11 mois. Pendant ce congé, le salarié sera considéré comme suspendu.

Arrivé à terme, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

## 2. Congé pour création d'entreprise

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

## Article 3 : Les autorisations d'absences

L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la possibilité d'accorder aux salariés des autorisations spéciales d'absence (ASA), distinctes des congés annuels. Selon la source juridique dont elles résultent, on peut distinguer :

- Les autorisations de droit dont les modalités précisément définies par la loi s'imposent à l'autorité territoriale (jurys d'assise, témoin devant le juge pénal, etc.).
- Les autorisations laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux (pour événements familiaux, pour événements de la vie courante). Elles ne constituent pas un droit et sont accordées sous réserve des nécessités de service par l'autorité territoriale (CE 125893 du 12.02.1997).

Une autorisation d'absence de droit ou à caractère facultatif ne peut en aucun cas être octroyée durant un congé annuel ou un jour de repos. Elle ne peut par conséquent interrompre le déroulement. En effet, les autorisations d'absence n'ont lieu d'être accordées que dans la mesure où le salarié aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant son absence se sont produites (Lettre Ministérielle du 27.09.1983). De plus, elles doivent être utilisées au plus près de l'évènement et ne peuvent être reportées ultérieurement. Elles sont considérées comme des jours de travail effectif pour la détermination des congés annuels et n'entraînent pas de diminution de la rémunération.

Les autorisations d'absence pour événements familiaux ou de la vie courante, ne constituent pas un droit pour les salariés qui les sollicitent. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Dans tous les cas le salarié est tenu de fournir la preuve matérielle de l'évènement en présentant une pièce justificative (certificat médical, acte de décès, ...).

Les autorisations d'absence délibérées par Moulins Communauté s'appliquent autant pour les agents de droit public que les agents de droit privé, elles sont consultables dans le règlement des congés de Moulins Communauté, et sont rappelées dans le présent accord à titre indicatif (version en vigueur) :

| Autorisations d'absence pour événements familiaux                                                                       |                                         |                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objet                                                                                                                   | Durée                                   | Observation                                                                                                                                                     |
| Mariage ou PACS :<br>* de l'agent                                                                                       | 5 jours ouvrables (pour une même union) | Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative<br>Les 5 jours jouxtent l'évènement                                                            |
| * d'un enfant de l'agent ou de son conjoint                                                                             | 2 jours ouvrables                       | Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Jours ouvrés précédant, englobant ou suivant l'évènement                                       |
| * des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur de l'agent                     | 1 jour ouvrable                         |                                                                                                                                                                 |
| Décès/obsèques :<br>* du conjoint (ou pacsé ou concubin)                                                                | 3 jours ouvrables                       |                                                                                                                                                                 |
| * d'un enfant ou enfant de son conjoint                                                                                 | 3 jours ouvrables                       | Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Jours ouvrés précédant, englobant ou suivant l'évènement                                       |
| * des père, mère ou parents de son conjoint                                                                             | 3 jours ouvrables                       |                                                                                                                                                                 |
| * des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur, de l'agent ou de son conjoint | 1 jour ouvrable                         |                                                                                                                                                                 |
| *des petits enfants de l'agent ou de son conjoint                                                                       |                                         |                                                                                                                                                                 |
| *des grands parents de l'agent ou de son                                                                                |                                         |                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                         |                                         | Accusé de réception en préfecture<br>003-200071140-20240626-C-24-67-DE<br>Date de télétransmission : 01/07/2024<br>Date de réception préfecture : 01/07/2024 18 |

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| conjoint                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Maladie très grave :<br>* du conjoint   | 3 jours ouvrables, 1 fois par an                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| * d'un enfant                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| * des père, mère, beau-père, belle-mère |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Naissance ou adoption :                 | 3 jours pris dans les 15 jours qui suivent l'évènement (cumulable avec le congé de paternité)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Garde d'enfant malade :                 | <p>Pour un salarié travaillant 5 jours par semaine : durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour = 6 jours</p> <p>Pour un salarié travaillant à temps partiel : (durée des obligations hebdo de service + 1 jour) x quotité de temps partiel</p> <p>exemple pour un salarié travaillant 3 jours : <math>(5+1)*3/5 = 3,6</math> soit 4 jours</p> <p><u>Doublement du nombre de jours :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* si le salarié assume seul la charge de l'enfant</li> <li>* si son conjoint/concubin est à la recherche d'un emploi</li> <li>* si son conjoint/concubin ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence (sous réserve d'un justificatif)</li> </ul> <p><u>Un salarié dont le conjoint est également agent public :</u> autorisations d'absence réparties selon leur quotité de temps de travail</p> | <p>Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les enfants handicapés). Justificatif attestant de la nécessité de la présence du salarié auprès de son enfant (ex : certificat médical).</p> <p>Le nombre de jours est fixé par famille, indépendamment du nombre d'enfants, par année civile, sans report possible d'une année sur l'autre. Le décompte se fait en jour entier.</p> |

#### Autorisations d'absence liées à la maternité

| Objet                                                                                                  | Durée                                               | Observation                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aménagements des horaires de travail                                                                   | Dans la limite maximale d'une heure par jour        | Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin du travail, à partir du 3ème mois de grossesse compte-tenu des nécessités des horaires du service |
| Séances préparatoires à l'accouchement                                                                 | Durée des séances                                   | Autorisations susceptibles d'être accordées sur avis du médecin du travail au vu des pièces justificatives                                                            |
| Examens médicaux obligatoires : sept prénataux et un postnatal                                         | Durée des séances                                   | Autorisation accordée de droit                                                                                                                                        |
| Permettre au conjoint, concubin, ou partenaire de PACS d'assister aux examens prénataux de sa compagne | Durée de l'examen (1 heure)<br>Maximum de 3 examens | Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service                                                                                       |

#### Autorisations d'absence liées à la vie courante

| Objet                                                  | Durée                                                                                                                                                                              | Observation                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Don du sang, plaquette, plasma, etc.                   | La durée comprend le déplacement entre le lieu de travail et le site de collecte, l'entretien préalable au don et les examens médicaux nécessaires, le prélèvement et la collation | Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service, 1 fois par année civile              |
| Représentants de parents d'élèves aux conseils d'école | Durée de la réunion                                                                                                                                                                | Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation de la convocation et sous réserve des nécessités du service |
| Rentrée scolaire                                       | Une heure accordée                                                                                                                                                                 | Autorisation d'absence accordée jusqu'à l'entrée en classe de 6ème incluse                                            |

#### Autorisations d'absence liées à des motifs syndicaux

| Objet                                                                                                                                                                                                   | Durée                                                                            | Observation                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Congrès ou réunions des organismes directeurs des unions/fédérations/confédérations de syndicats non représentés au conseil commun de la fonction publique                                              | 10 jours par an et par agent                                                     | Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service sur présentation de leur convocation au moins trois jours à l'avance, aux agents désignés par l'organisation syndicale. Délais de route non compris |
| Congrès ou réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales et des unions/fédérations /confédérations de syndicats représentés au conseil commun de la fonction publique | 20 jours par an et par agent                                                     | Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service sur présentation de leur convocation au moins trois jours à l'avance, aux agents désignés par l'organisation syndicale. Délais de route non compris |
| Congrès ou réunions des organismes directeurs d'un autre niveau (sections syndicales)                                                                                                                   | 1 heure d'absence pour 1000 heures de travail effectué par l'ensemble des agents | Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service sur présentation de leur convocation au moins trois jours à l'avance, aux agents désignés par l'organisation syndicale. Délais de route non compris |

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 19

## Section 9 : Compte Epargne Temps (CET)

Dans un souci d'harmonisation des droits de chacun (régime droit public et régime Code du travail), le Compte Epargne Temps est ouvert aux salariés dans les mêmes conditions que les agents publics de Moulins Communauté.

Pour pouvoir bénéficier d'un C.E.T, les salariés doivent être employés de manière continue et avoir accompli au moins une année de service.

### Article 1 : Modalités d'ouverture du CET

La demande d'ouverture du CET doit être faite soit par écrit à la Direction des Ressources Humaines, elle n'a pas à être motivée et peut être faite à tout moment.

La demande via le module Ciril – Services Métiers Déconcentrés (SMD) sera possible en 2025.

### Article 2 : L'alimentation du CET

#### 1. Nature des congés pouvant être épargnés

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par :

- Les jours de congés annuels acquis l'année N-1 et non utilisés, y compris les jours de fractionnement, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (cette restriction doit être interprétée comme étant 4 fois les obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant 5 jours. Par exemple, un agent qui travaille 3 jours par semaine devra avoir pris 12 jours de congés annuels pour pouvoir alimenter son C.E.T). Les jours de récupération acquis l'année N-1 au titre de l'aménagement du temps de travail (jours RTT) et non utilisés ;
- Les jours de repos compensateurs.

#### 2. Nombre maximal de jours sur le CET

Le CET ne peut compter plus de 60 jours, sauf cas dérogatoires fixés par la réglementation.

Les jours épargnés doivent être utilisés soit en congés, soit, le cas échéant, selon les options autorisées, de façon que le CET ne compte jamais plus de 60 jours.

Les jours excédant 60 jours qui ne seraient pas utilisés sont définitivement perdus.

#### Nombre de jours maxi par an pouvant être épargnés :

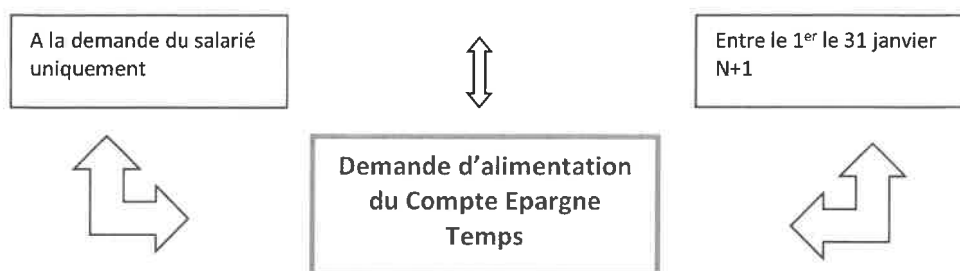
- Congés annuels : 5
- Jours de fractionnement : 2
- Jours de RTT : 14 (compte-tenu d'une journée RTT retenue au titre de la journée de solidarité et sous réserve des jours de RTT fixés par la collectivité au titre des ponts)
- Jours de récupération : 10 (soit l'équivalent de 75 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées pour un temps de travail hebdomadaire de 37h30).

#### 3. La procédure d'alimentation du CET

L'alimentation du Compte Epargne Temps relève de la seule décision de l'agent titulaire du compte.

Par écrit en précisant le Nb  
et la nature des jours à  
verser sur le compte

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 20



## Article 3 : L'utilisation du CET

### 1. Les différentes options

Les 15 premiers jours placés sur le compte épargne temps sont obligatoirement pris sous forme de congés. Les jours placés sur le CET, qui excèdent 15 jours, peuvent, dans certaines conditions être utilisés selon l'une des trois modalités suivantes :

- être indemnisés de façon forfaitaire
- être maintenus sur le Compte Epargne Temps
- 

Les jours maintenus peuvent évidemment être pris en congés avec les 15 jours déjà inscrits ou être conservés sur le compte pour une utilisation ultérieure.

| COMPTE EPARGNE TEMPS AU 31/12/N |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De 1 à 15 jours                 | De 16 à 60 jours                                                                                                                                                                                       |
| - Congés                        | <u>Options avant le 31/01/N+1</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnisation</li> <li>- Maintien sur CET</li> <li>- Congés</li> </ul> <p><b><i>Si pas d'option : Indemnisation</i></b></p> |

### 2. L'utilisation en congés

Les jours épargnés sur le CET peuvent être pris en congés classiques dans les mêmes conditions que les congés annuels.

Ils doivent être autorisés par l'Autorité Territoriale en fonction des nécessités de service.

A noter que la disposition interdisant de prendre plus de 31 jours de congés annuels consécutifs ne s'applique pas quand il s'agit de jours de congés issus du CET.

Les nécessités du service ne peuvent toutefois être opposées lorsque le salarié demande le bénéfice de ses jours épargnés à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

Le cumul avec des congés annuels et des jours d'ARTT est possible sous réserve des nécessités de service.

#### Demande du salarié

Pour utiliser les jours qu'il a épargnés sur son CET, le salarié doit formuler une demande de congés à l'aide de l'imprimé « demande de congés au titre du CET. ».

Le salarié le transmet en double exemplaire à son supérieur hiérarchique pour validation ou non.

Après avoir visé et porté sa décision sur l'imprimé, le supérieur hiérarchique en transmet un exemplaire au salarié dans un délai maximum de 15 jours ouvrés après le dépôt de la demande de congés au titre du CET. Le 2ème exemplaire est envoyé à la Direction des Ressources Humaines.

En cas de changement de service au cours du délai de préavis, une réponse favorable à une demande de congés sollicité par salarié au titre de son CET s'impose au nouveau chef de service.

#### Délai de préavis

Les droits épargnés peuvent être utilisés sous réserve du respect d'un préavis égal au triple de la durée totale d'absence sollicitée.

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024

21



## Refus

L'utilisation du CET peut être refusée par l'autorité territoriale si elle est incompatible avec les nécessités du service.

Le refus d'accorder le congé au titre du Compte Epargne Temps doit être motivé.

En cas de désaccord du salarié consécutif au refus de son supérieur hiérarchique d'accorder le congé au titre du CET, le salarié peut saisir par courrier la Direction des Ressources Humaines alors chargée de confirmer ou non la décision de refus du supérieur hiérarchique.

## 3. L'indemnisation

Les jours excédant 15 jours épargnés peuvent être indemnisés de façon forfaitaire en fonction des grilles applicables aux agents publics et de la correspondance des catégories aux groupes de fonctions établie dans le présent accord.

Les montants sont fixés par arrêté ministériel, celui en vigueur à date d'actualisation du présent règlement est celui du 29 novembre 2023, à savoir :

| Groupes            | Postes occupés                                                                                                                                  | Grades et Catégories FPT | Montant indemnitaire brut |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <b>Groupe I</b>    |                                                                                                                                                 | Catégorie C              | 83€                       |
| <b>Groupe II</b>   | Fontainier<br>Agent de contrôle<br>Agent d'inspection<br>Agent administratif SPANC<br>Assistant administratif                                   | Catégorie C              | 83€                       |
| <b>Groupe III</b>  | Fontainier<br>Agent de contrôle<br>Agent d'inspection<br>Agent administratif SPANC<br>Assistant administratif                                   | Catégorie C              | 83€                       |
| <b>Groupe IV</b>   | Technicien d'exploitation<br>Technicien de maintenance<br>Technicien BE<br>Technicien Ouvrages<br>Technicien SIG                                | Catégorie B              | 100€                      |
| <b>Groupe V</b>    | Technicien d'exploitation<br>Technicien de maintenance<br>Technicien BE<br>Technicien Ouvrages<br>Technicien SIG<br>Responsable de pôle/service | Catégorie B              | 100 €                     |
| <b>Groupe VI</b>   | Responsable de pôle/service<br>Directeur                                                                                                        | Catégorie A              | 150 €                     |
| <b>Groupe VII</b>  | Directeur                                                                                                                                       | Catégorie A              | 150 €                     |
| <b>Groupe VIII</b> | Directeur                                                                                                                                       | Catégorie A              | 150 €                     |

Ces indemnités forfaitaires sont soumises à cotisations sociales.

## Article 4 : Autres modalités relatives au compte épargne temps

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 22

### 1. Situation de l'agent pendant l'utilisation du CET

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

### 2. Cessation définitive des fonctions

Le CET devra être soldé à la date de cessation définitive des fonctions du salarié, notamment lorsque celui-ci aura été admis à faire valoir ses droits à la retraite ou verra son contrat interrompu (de son fait ou de celui de l'employeur). A défaut les jours épargnés seront perdus.

Le salarié ne pourra prétendre à indemnisation des droits épargnés, mais peut demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. A la Caisse des dépôts et consignations. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions précisées ci-dessous. Le transfert est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur.

### 3. Droit des ayants-droits en cas de décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, ses ayants droits bénéficient des droits acquis au titre de son Compte Epargne Temps. Ils peuvent se faire indemniser de la totalité des jours épargnés sur la base des montants forfaitaires prévus par la réglementation.

## Section 10 : Entrée, sortie, ou modification du temps de travail en cours de période annuelle

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou de son départ de Moulins Communauté en cours d'année, pour quelque cause que ce soit, n'a pas travaillé sur la totalité de la période annuelle de référence, il est fait application des règles suivantes :

#### En cas d'embauche en cours de période de référence :

La durée de travail est calculée en fonction des jours restant à travailler jusqu'au 31 décembre de l'année en cours, déduction faite des jours de congés payés acquis et du droit éventuel à RTT, Le droit à RTT est apprécié au prorata du nombre de mois restant à travailler.

#### En cas de départ de Moulins Communauté au cours de la période de référence :

Etape préalable : Le droit éventuel à RTT est recalculé au prorata du nombre de mois effectivement travaillés par le salarié avant son départ.

**Situation n°1 :** Les éventuels droit à RTT acquis et non encore pris devront être posés avant le terme des relations de travail, dans les conditions fixées par la Direction, sauf nécessité de service. Les RTT qui ne seraient pas pris seront réglés avec le solde de tout compte.

**Situation n°2 :** Si le nombre de jours de RTT pris par le salarié est supérieur au nombre de jours de RTT recalculé, une retenue est opérée à due concurrence sur le solde de tout compte, dans les conditions visées à l'article L. 3251-3 du code du travail.

#### En cas de changement de temps de travail au cours de la période de référence :

En cas de changement de rythme de travail (passage à temps partiel, retour à temps plein...) au cours de l'année de référence, il est nécessaire, pour préserver la durée d'absence au titre des congés annuels de 5 semaines, de procéder à une conversion des droits à congés annuels.

## Section 11 : Dispositions particulières

### Article 1 : Protection Sociale Complémentaire

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 23

## 1. Risque Santé (Mutuelle)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les salariés bénéficieront d'une participation employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque santé, intégrant les garanties conventionnelles, et tiendra compte des modalités délibérées pour les agents de droit public de Moulins Communauté.

S'agissant des frais de santé, la loi de sécurisation de l'emploi a créé l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale. Il décrit le contenu des dépenses prises en charge totalement ou partiellement dans le cadre d'une couverture minimale :

- couverture de l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'Assurance maladie obligatoire ;
- prise en charge, sans limitation de durée, du forfait journalier hospitalier, ce qui correspond aux frais d'hébergement d'un séjour (comprenant la chambre et les repas), soit 18 euros par jour en hôpital ou clinique et 13,50 euros par jour en psychiatrie ;
- la prise en charge à hauteur d'au moins 125% des tarifs de la Sécurité sociale pour les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthodontie ;
- la prise en charge forfaitaire pour une période de deux ans pour les lunettes :
  - o 100 euros minimum pour les corrections simples ;
  - o 150 euros minimum pour une correction mixte ;
  - o 200 euros minimum pour les corrections complexes et très complexes.

Le montant de la participation employeur est au minimum de 50% de la cotisation relative aux garanties minimales, le reste étant à la charge du salarié.

## 2. Risque Prévoyance

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les salariés bénéficieront d'un contrat d'assurance collective à la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance, intégrant les garanties conventionnelles, et tiendra compte des modalités délibérées pour les agents de droit public de Moulins Communauté.

## Article 2 : Conditions de reprise des salariés maintenus

Compte-tenu de la coexistence des statuts des salariés employés avec des agents titulaires de la fonction publique territoriale, le Conseil d'Etat a admis le maintien en fonction des agents de droit public, dans les conditions relevant du Code Général de la Fonction Publique.

## Article 3 : Action sociale

### 1. CNAS

Les salariés bénéficient de l'adhésion automatique au Comité National d'Action Sociale dès leur embauche, dans les mêmes conditions fixées pour les agents publics de Moulins Communauté.

### 2. Titres restaurant

Les salariés peuvent bénéficier des titres restaurant, selon les conditions fixées par la délibération n°C.19-68 du 20 juin 2019, à savoir :

- Bénéficiaire : Tous salarié avec une ancienneté minimale de 6 mois ou recruté pour une période supérieure ou égale à 6 mois ;
- Attribution : Un titre restaurant est attribué lors qu'une pause repas est incluse entre 2 périodes de travail dans une même journée, mais limité à 1 titre / jour travaillé / agent ;
- Valeur faciale : 6 € ;
- Participation employeur 50% ;
- Validité du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N ;
- Choix de la carte à puce ou format papier

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 24

## Article 4 : Formation professionnelle

Il appartient à la hiérarchie de veiller au développement des membres de leur équipe, dans le respect des quatre objectifs ci-dessous :

- Il est de la responsabilité de la hiérarchie de gérer la formation dans le cadre d'une approche prévisionnelle d'évolution tant des emplois et des compétences que de leur environnement.
- Par son impact sur l'évolution des qualifications, la formation permet à la Direction d'améliorer son efficacité ;
- Il est de la responsabilité de chaque salarié de s'interroger sur son projet personnel ;
- C'est par une formation de qualité que les salariés peuvent acquérir et surtout maintenir une compétence à un niveau tel qu'elle leur permet de garantir l'exercice de leur métier, en sachant s'adapter aux situations nouvelles.

Les salariés bénéficient des mêmes conditions de formations que les agents de droit public employés par Moulins Communauté, notamment dans le cadre du recensement annuel des besoins en formations individuels et collectifs et la mise en œuvre du plan de formation par la Direction des Ressources Humaines.

Les formations sont considérées comme du temps de travail effectif, et les salariés sont rémunérés dans les mêmes conditions.

## Article 5 : Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés, dans le cadre de l'exercice de leurs missions, sont pris en charge dans les mêmes conditions délibérées pour les agents publics de Moulins Communauté.

Les frais de déplacement sont également pris en charge dans les mêmes conditions pour les formations professionnelles, déduction éventuellement faite de la prise en charge par le CNFPT lorsque la formation relève de cet organisme.

Les salariés bénéficient de la même prise en charge du forfait mobilité durable que les agents publics.

## Article 6 : Dialogue social

La représentativité des salariés est mise en œuvre par les représentants du personnel élus au Comité Social Territorial (CST) de Moulins Communauté, et les représentants du personnel désignés pour siéger à la Formation Spécialisée pour la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (F3SCT) de Moulins Communauté.

L'exercice du droit syndical par les salariés est prévu dans le régime des autorisations d'absences dédiées et délibéré par Moulins Communauté (se reporter à la section prévue à cet effet).

**Le Comité Social Territorial**, est consulté sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- Le rapport social unique ;
- Les plans de formations ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de services ;

Reçu de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 25

- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps ;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaire.

La F3SCT est consultée ou informée pour toutes les questions collectives relatives à la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité, et de façon plus générale les conditions de travail des salariés.

## **Article 7 : Propriété intellectuelle**

Les salariés reconnaissent que les résultats de toutes les études, améliorations et inventions auxquelles ils pourraient, individuellement ou collectivement, être amenés à collaborer, ou dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ayant un rapport direct ou indirect avec l'activité de la direction, resteront la propriété exclusive de celle-ci.

En cas de dépôt de brevet d'invention par Moulins Communauté, le nom de l'auteur de l'invention sera mentionné lors de la demande de brevet.

En outre, si le brevet est effectivement exploité par l'entreprise dans un délai de 5 ans, l'auteur de l'invention bénéficiera d'une gratification déterminée par Moulins Communauté en fonction de l'importance et de l'intérêt technique ou commercial de son invention ainsi que l'importance de la part personnelle qu'il aura prise dans celle-ci par rapport à la nature du poste qu'il occupait dans la Direction au moment de cette invention.

## **Section 12 : Hygiène et sécurité au travail**

### **Article 1 : Médecine du travail**

En l'absence de règles fixées par la convention collective nationale des entreprises de l'eau et de l'assainissement, le suivi médical professionnel des salariés relève des dispositions fixées par le Code du Travail aux articles R. 4624-41-1 à R. 4624-41-6.

Le médecin du travail désigné est placé auprès du Service de Santé au Travail Interentreprise de Moulins (SSTI03).

### **Article 2 : Prévention des risques professionnels**

La politique de prévention des risques professionnels menée par la Direction des Ressources Humaines de Moulins Communauté s'applique dans les mêmes conditions aux salariés, les modalités actuelles de dotation en équipements de protection individuelle demeurent.

Ainsi, les registres de santé et de sécurité au travail mis en place auprès des Services Techniques bénéficient également aux salariés.

Le registre des Dangers Graves et Imminents est disponible à la Direction des Ressources Humaines.

## **Section 13 : Modalités d'exécution du présent accord**

### **Article 1 : Date d'effet – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature, sous réserve des formalités de dépôt et de publicité citées ci-après.

### **Article 2 : Clause de suivi et de rendez-vous**

Les dispositions du présent accord sont susceptibles d'être réexaminées en fonction de l'évolution de la situation structurelle ou conjoncturelle de Moulins Communauté.

Accusé de réception en préfecture  
003-200071140-20240626-C-24-67-DE  
Date de télétransmission : 01/07/2024  
Date de réception préfecture : 01/07/2024 26

### Article 3 : Validité, dépôt et publicité de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée à l'approbation de l'accord par Conseil Communautaire, après avis du Comité Social Territorial.

Le présent accord sera déposé par l'employeur sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également adressé au greffe du Conseil de prud'hommes de Moulins.

Un exemplaire sera en outre tenu à la disposition du personnel auprès de la Direction des ressources humaines et de la Direction Eau et Assainissement.

Le présent accord pourra être dénoncé à l'initiative des salariés ou de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L2232-221 et suivants du Code du Travail.

#### Documents de référence :

- Convention collective nationale
- Délibérations et règlements relatifs au temps de travail
- Délibérations et règlements relatifs au congés et autorisations d'absence
- Délibérations et règlements relatifs au Compte Epargne Temps
- Délibérations et règlements relatifs au télétravail
- Avis du Comité Social Territorial du 28/05/2024
- Avis du Conseil d'Exploitation du 30/05/2024
- Délibération du Conseil Communautaire du 26/06/2024

Fait à Moulins, Le [...],

En 4 exemplaires originaux,

Pour le Président et par délégation,  
Le Vice-Président délégué à l'Administration générale,  
au Personnel et à la Commande publique,

Noël PRUGNAUD