



EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 16 JUN 2022

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 54

Votants : 71 (dont 17 procurations)

N°15

OBJET :

**REGIES « EAU
POTABLE » ET
« ASSAINISSEMENT
» - ACCORD
D'ENTREPRISE
APPLICABLE AUX
SALARIES DE
DROIT PRIVE**

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture
le : 30 juin 2022

Publiée ou notifiée
le : 30 juin 2022

Le Conseil Communautaire de Vichy Communauté – Communauté d'Agglomération, légalement convoqué, s'est réuni à l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, en session, sous la présidence de **Monsieur Frédéric AGUILERA, Président.**

Présents :

M. Frédéric AGUILERA, Président.

Mmes et MM. Elisabeth CUISSET, Jean-Sébastien LALOY, Caroline BARDOT, Joseph KUCHNA, Michèle CHARASSE, François SENNEPIN, Nicole COULANGE, Michel MARIEN, Nathalie CHAMOUX-BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Bernard AGUIAR, Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Monique GIRAUD, Elisabeth BARGE, Alain VENUAT, Ariane MILET, Patrick SEROR, Sébastien BAUD, Olivier ROYER, Christine MAGNAUD, Franck GONZALES, Thierry WIRTH, Thierry LAPLACE, Hadrien FAYET, Annie CORNE, Annie DAUPHIN, François HUGUET, Jean-Louis LONG, Marie CHATELAIS, Benjamin BAFOIL, Pascal DEVOS, Jean-François CHAUFFRIAS, Jean-Marc BOUREL, Séverine THOMAS-MOLLON, Jean-Dominique BARRAUD, Jean-Pierre RAYMOND, Véronique TRIBOULET, Romain DEJEAN, Sandrine MORIER-MIZOULE, Alexis MAYET, Sylvain BRUNO, Laure GUERRY, Christine BOUARD, Evelyne VOITELLIER (à partir de la délibération n°62), Jean ALMAZAN, Pauline TIROT, Corinne IBARRA, Linda PELISSIER, Claude MALHURET, Isabelle RECHARD, Jean-Pierre SIGAUD, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents avant donné procuration :

Mmes et MM. Marilyn MORGAND à Joseph KUCHNA, Michel LAURENT à Alain VENUAT, Marie-José MORIER à Benjamin BAFOIL, Christophe DUMONT à Michèle CHARASSE, Jacques BLETTERY à Jean-Claude BRAT, Pierre BONNET à Franck GONZALES, Yves-Jean BIGNON à Linda PELISSIER, Jean-Philippe SALAT à Charlotte BENOIT, Anne-Sophie RAVACHE à Jean ALMAZAN, Valérie LASSALLE à Frédéric AGUILERA, Alexis BOUTRY à Corinne IBARRA, Evelyne VOITELLIER à Claude MALHURET jusqu'à la délibération n°61), Patrick BLETHON à Jean-Sébastien LALOY, Christiane LEPRAT à Romain LOPEZ, Bernard KAJDAN à Pauline TIROT, Henri SARRE à François SENNEPIN, Sylvie DUBREUIL à Jean-Dominique BARRAUD.

Absent représenté par leur suppléant :

M. Jacques TERRACOL par Gérard DEPALLE.

Absents excusés :

Mmes MM. François SZYPULA, Françoise DUBESSAY, Philippe COLAS, Bertrand BAYLAUCQ, Alexandre GIRAUD, Jean-Michel MEUNIER.

Secrétaire : M. Benjamin BAFOIL.

Monsieur le Président,

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.2221-1 et suivants, L.2232-21 et suivants, R.2232-10 et suivants et D.2231-2,

Vu la Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation de la République, dite Loi NOTRe, laquelle a prévu un transfert des compétences « Eau potable » et « Assainissement » aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération au 1^{er} janvier 2020,

Vu les statuts de la Communauté d'agglomération Vichy Communauté,

Vu la Délibération N° 56A du Conseil Communautaire, en date du 2 décembre 2021, instituant une régie « Eau potable »,

Vu la Délibération N° 56B du Conseil Communautaire, en date du 2 décembre 2021, instituant une régie « Assainissement collectif »,

Vu la Délibération N° 56C du Conseil Communautaire, en date du 2 décembre 2021, instituant une régie « Assainissement non collectif »,

Vu le projet d'accord d'entreprise applicable aux des salariés de droit privé des Régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté à compter du 1^{er} juillet 2022,

Vu la notification du projet d'accord susvisé aux des salariés de droit privé des Régies « Eau potable » et « Assainissement », en date du 12 mai 2022,

Vu la consultation des salariés de droit privé des Régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté, sur le projet d'accord susvisé, organisée le 30 mai 2022,

Vu l'avis favorable du Conseil d'exploitation des Régies « Eau potable » et « Assainissement », en date du 20 mai 2022,

Vu l'avis consultatif du Comité technique, en date du 15 juin 2022,

Considérant les résultats du processus de négociation et de consultation sur le projet d'accord d'entreprise applicable aux des salariés de droit privé des Régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté à compter du 1^{er} juillet 2022, aux termes desquels le projet d'accord a été approuvé à la majorité des deux tiers des personnels concernés,

Propose au Conseil Communautaire :

- D'approuver l'accord d'entreprise applicable aux salariés de droit privé des Régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté, à compter du 1^{er} juillet 2022, dans les conditions précisées en annexe, sous réserve de l'accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt auprès du conseil de prud'hommes de Vichy et de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités,

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire :

- Approuve cette proposition,
- Charge M. le Président et M. le directeur général des services de l'exécution et de la publication de ces décisions.

.....
Fait et délibéré, à la majorité des suffrages exprimés (une abstention M. Mayet, 70 voix pour), en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, le 16 juin 2022.
Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,


**Signé numériquement par
FRÉDÉRIC AGUILERA**
DN : C=FR, O=Certinomis,
OU=0002 43398903,
CN=Certinomis - Easy CA
Raison : J'ai approuvé ce document.
Emplacement : A vichy
Date : jeudi 30 juin 2022 14:17:22

Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N°15 DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 16 JUIN 2022 -

Objet de l'acte : REGIES "EAU POTABLE" ET "ASSAINISSEMENT" - ACCORD
D'ENTREPRISE APPLICABLE AUX SALARIES DE DROIT PRIVE

.....

Date de décision: 16/06/2022

Date de réception de l'accusé 30/06/2022

de réception :

.....

Numéro de l'acte : 16JUI2022_15a

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20220616-16JUI2022_15a-DE

.....

Nature de l'acte : Délibération

Matières de l'acte : 4 .4

Fonction publique

Autres categories de personnels

Date de la version de la 29/08/2019

classification :

.....

Nom du fichier : 15.pdf (99_DE-003-200071363-20220616-16JUI2022_15A-DE-1-1_1.pdf)

ACCORD D'ENTREPRISE APPLICABLE AUX SALARIES DE DROIT PRIVE DES REGIES EAU POTABLE ET ASSAINISSEMENT DE VICHY COMMUNAUTE

Préambule :

Conformément à la Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation de la République, dite Loi NOTRe, laquelle a prévu un transfert des compétences « Eau potable » et « Assainissement » aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération au 1^{er} janvier 2020, Vichy Communauté est devenue l'autorité de référence en la matière sur le territoire de ses trente-neuf communes membres.

L'établissement public de coopération intercommunale a alors opté pour un mode de gestion unique des services public de l'eau et de l'assainissement à la date de transfert de ces compétences : la régie.

Par délibération du 2 décembre 2021, Vichy Communauté a institué une régie « Eau potable », une régie « Assainissement collectif » et une régie « Assainissement non collectif », chacune dotée de la seule autonomie financière, c'est-à-dire administrées par un conseil d'exploitation et un directeur, sous l'autorité du Président et du conseil communautaire.

Aussi, l'employeur des personnels affectés au sein de ces régies « Eau potable » et « Assainissement » est le Président de Vichy Communauté.

Les régies « Eau » et « Assainissement » de Vichy Communauté sont destinées à assurer la satisfaction directe et immédiate d'un besoin essentiel à la vie des administrés et la protection sanitaire du territoire.

Les salariés de droit privé affectés au sein de ces régies, en qualité d'agents de services publics industriels et commerciaux, sont soumis au respect des principes essentiels du service public :

- le principe de continuité, justifié par la nécessité de faire fonctionner le service public régulièrement tant que le besoin subsiste ;
- le principe d'égalité pour tous les usagers, tant devant les charges que les prestations ;
- le principe d'adaptation du service à l'évolution des besoins qu'il a pour mission de satisfaire et aux techniques diverses qui permettent de le satisfaire ;
- le principe de neutralité, en ce qu'il proscriit toute distinction fondée sur l'appartenance religieuse, politique, philosophique, ethnique, ou culturelle.

Fondement juridique :

Conformément aux dispositions des articles L.2211-1 et suivants du Code du travail, les régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté peuvent choisir de négocier un accord d'entreprise afin de régir les conditions de travail de leurs salariés de droit privé.

Cet accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Toutefois, il ne saurait déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public (article L.2251-1 du Code du travail).

Au travers de ses dispositions, l'accord d'entreprise vise ici à rapprocher les conditions salariales des agents statutaires, des agents contractuels de droit public et des salariés de droit privé travaillant au sein des régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté, et à répondre aux contraintes de fonctionnement des régies.

Les salariés de droit privé affectés au sein des régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté relèvent du droit du travail et du code de la sécurité sociale.

Champ d'application :

Les dispositions du présent accord définissent la situation des personnels de droit privé des régies « Eau potable » et « Assainissement », indépendamment de la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée), dans la limite des réserves pouvant être spécifiées dans les articles qui suivent.

Elles ne s'appliquent pas aux salariés recrutés sous contrats d'apprentissage et contrats aidés.

Titre I – Le contrat de travail

Article 1 – Le contrat de travail :

1. Contrat de travail : Mentions obligatoires :

Le contrat du travail de chaque salarié est formalisé par écrit et établi en deux exemplaires. Tout salarié recevra, au plus tard le 2^{ème} jour suivant son embauche, son contrat écrit, lequel mentionnera 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 ;
- la quotité d'emploi du salarié ;
- le lieu ou les lieux de travail et les conditions de mobilité ;
- 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 ;
- la date du terme du contrat ;
- le nom et les fonctions du salarié en cas de remplacement.

4. Contrats spécifiques :

4.1 Contrat saisonnier :

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 :

Vichy 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, sanction, octroi de congés notamment. A aucun moment, le sexe du salarié ne doit devenir un critère déterminant dans quelque décision de l'employeur 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 déterminée 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'autre 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.

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

- Groupes I, II et III : 2 mois.

- Groupes IV et V : 3 mois.
- Groupes VI, VII et VIII : 4 mois.

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

- CDD de 6 mois maximum : 1 jour par semaine de travail, sans dépasser 2 semaines de période d'essai ;
- CDD de plus de 6 mois : 1 mois maximum.

La période d'essai court à compter du 1^{er} jour d'entrée en fonction du salarié. Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnité et sans avoir à justifier des raisons motivant cette décision sous réserve du respect 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.

Afin de prévenir toute contestation, la partie qui prend l'initiative de rompre le fait savoir à l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé ou, à tout le moins, par présentation d'un écrit remis en main propre contre décharge.

Le préavis prend effet, pour la durée indiquée, le jour de la remise de cet écrit.

Article 4 – Rupture de contrat de travail après la période d'essai :

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 et VIII : 3 mois.

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, d'un délégué du personnel ou d'un autre salarié de son choix employé au sein des régies.

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

2.1 Durée du préavis :

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

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

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

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

2.2 Heures pour recherche d'emploi au-delà de la période d'essai :

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.

3. Indemnités de licenciement :

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

- entre 2 et 5 ans inclus : à 2/10 de mois par année de présence depuis l'embauche ;
- entre 6 et 10 ans inclus : à 3/10 de mois par année de présence comprise dans cette tranche ;
- à partir de 11 ans : à 5/10 de mois par année de présence comprise dans cette tranche.

Le montant de cette indemnité est majoré de 10 % pour les salariés de 55 ans et plus. Dans tous les cas, le montant de l'indemnité est plafonné à 12 mois.

4. La retraite :

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

4.1 Départ à la retraite à l'initiative du salarié :

C'est dans ce cas le salarié qui 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 :

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

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

4.2 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.

Titre II – La classification des emplois

Article 5 – Principe :

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.

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

Le groupe d'emplois 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.

A la conclusion du contrat de travail, le groupe dont relève l'emploi et ses missions correspondantes seront précisés pour chaque salarié.

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

Dans un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, des passerelles entre les libellés d'emplois déterminés par leur classification et les 8 groupes devront être déterminés.

Postérieurement à la mise en œuvre de la classification et dans un délai maximum de 2 ans, l'employeur doit dresser un bilan aux instances de représentation du personnel.

Afin que cette la classification puisse permettre une réelle évolution professionnelle des salariés, une appréciation régulière de leurs compétences au regard des nécessités d'organisation et de fonctionnement des régies 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.

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 ses observations.

Cet entretien est à distinguer de l'entretien annuel d'évaluation.

Comme pour les agents publics de Vichy Communauté, un entretien professionnel est mené chaque année par le responsable direct et le salarié sous contrat à durée indéterminée, ou justifiant d'un contrat à durée déterminée de plus de 6 mois. Cet entretien constitue un temps privilégié d'expression et permet d'échanger sur l'année écoulée, d'évaluer les objectifs collectifs et individuels alors fixés et de définir ceux pour l'année à venir. Il permet également d'établir un plan de formation pour le salarié.

Article 6 – Définition des groupes de qualification des emplois :

1. Groupe I :

Ce sont des emplois correspondant à des activités simples et répétitives.

Le travail s'effectue à partir de consignes simples et détaillées ne requérant aucune prise de décision.

Le salarié est normalement placé sous le contrôle d'un salarié du groupe III ou plus.

Les connaissances nécessaires sont celles acquises au travail ou lors du cycle primaire d'éducation sans savoir-faire professionnel particulier. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 6 de l'éducation nationale.

2. Groupe II :

Ce sont des emplois correspondant à des activités simples présentant des analogies entre elles et ne nécessitant qu'une brève période d'adaptation. Le travail peut consister à aider du personnel plus qualifié.

Des consignes précises et détaillées imposent le mode opératoire. Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.

Le salarié est le plus souvent placé sous le contrôle direct d'un salarié du groupe III ou plus, responsable des résultats.

Les connaissances nécessaires sont celles acquises au cours du cycle primaire d'éducation, complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 bis ou 5 de l'éducation nationale.

3. Groupe III :

Ce sont des emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé.

Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par le salarié qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe IV ou plus.

Le salarié est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape de son supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires, acquises par la voie scolaire, la formation ou l'expérience professionnelle, sont celles d'un métier bien déterminé. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 5 ou 4 de l'éducation nationale.

4. Groupe IV :

Ce sont des emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés, caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions.

Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative au salarié. Le salarié peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de personnels des groupes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du groupe V ou plus. La responsabilité du salarié vis-à-vis des résultats est complète, sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique des processus les plus avancés de la profession. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux 4 ou 3 de l'éducation nationale.

5. Groupe V :

Ce sont des emplois correspondant à la réalisation et/ou à la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail.

Le salarié assure la prise en compte des données techniques et économiques. Eventuellement, il encadre des salariés des groupes I à IV.

Les responsabilités vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.

Les connaissances nécessaires sont multiples, associant notions techniques et économiques à une expérience pratique confirmée. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau 3 de l'éducation nationale.

6. Groupe VI :

Ce sont les emplois correspondant à la direction et à la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement de salariés ou d'équipes, généralement par l'intermédiaire de responsables de groupes précédents.

Agissant en complète autonomie, le titulaire est notamment chargé de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- organiser l'activité et donner, si nécessaire, délégation de pouvoir prendre certaines initiatives ou décisions ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux objectifs techniques ou économiques, prendre, le cas échéant, les dispositions correctrices nécessaires ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant, participer à leur application ;
- s'assurer de la circulation des informations.

Le titulaire est entièrement responsable de son activité et de ses résultats. S'il encadre, il est responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.

Les connaissances nécessaires, acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, sont au moins celles déterminées aux niveaux 3 ou 2 de l'éducation nationale complétant une qualification initiale ou des compétences au moins équivalentes à celles du personnel encadré.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet, ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante sont classées par assimilation dans ce groupe.

Le cadre débutant est positionné dans ce groupe.

7. Groupe VII :

Ce sont les fonctions pour lesquelles sont définies les politiques et objectifs généraux de l'activité de leur spécialité ou du secteur de l'entreprise auquel elles appartiennent.

Les fonctions englobent l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes I à VI.

Elles comportent une grande autonomie. Les salariés de ce groupe possèdent des compétences confirmées dans le domaine technique, commercial ou de la gestion et un esprit de créativité et d'innovation. Ils prennent, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles en choisissant les moyens et des méthodes à mettre en œuvre.

Le salarié assume pleinement la responsabilité des salariés qu'il a la charge de former, d'informer et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les résultats obtenus ont une influence directe sur ceux de l'entreprise.

Les connaissances à mettre en œuvre sont au minimum celles déterminées au niveau 1 de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

- diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat ;
- diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce et instituts d'études politiques ;
- 3e cycle des universités ;
- doctorat d'Etat ou équivalent.

Elles peuvent être remplacées par l'expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.

Le titulaire a l'obligation de maintenir ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques requises par l'emploi, avec l'aide de l'entreprise.

Les fonctions de conception, d'expertise, de suivi ou de contrôle de projet ou d'études complexes, nécessitant un haut niveau de spécialisation, sont classées par assimilation dans ce groupe.

8. Groupe VIII :

Les fonctions de ce groupe correspondent à l'entière responsabilité du bon fonctionnement :

- soit d'un département important d'un établissement (taille, complexité des activités, liaisons ou interconnexions avec les autres départements de celui-ci) ;
- soit de plusieurs départements appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Les fonctions sont autonomes. Leurs titulaires sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.

Les décisions ont souvent des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour le groupe précédent complétées par une expérience étendue et si possible diversifiée.

Certains postes de grande expertise sont rattachés à ce groupe de qualification par équivalence.

9. Les salariés cadres :

Sont positionnés dans la catégorie cadres, au sens du présent accord, les salariés satisfaisant effectivement et régulièrement aux critères cumulatifs suivants :

- Justifient d'un niveau élevé de formation, de compétence ou d'expertise reconnu par la détention d'un ou de plusieurs diplômes correspondant aux niveaux 1 ou 2 de l'éducation nationale, ou résultant de connaissances générales affirmées et d'une expérience professionnelle probante complétée en tant que de besoin par la formation professionnelle continue ;
- Prennent des initiatives, de façon autonome et responsable, en vue de mettre en œuvre la politique et les objectifs de l'établissement et de ses régies, participent à la conception de cette politique et à la définition des moyens à réunir et des méthodes à employer pour la réalisation et la réussite de cette politique, en fonction du niveau des responsabilités confiées ;
- Exercent une autorité de compétence et/ou un commandement sur un nombre variable de collaborateurs appartenant à des groupes moins élevés. Le cas échéant, sont capables de définir des orientations et de coordonner le travail d'équipe, aptes à animer et à motiver cette dernière.

Les salariés qui répondent à ces critères évoluent principalement au sein des groupes VI à VIII de la présente convention collective.

Titre III – La rémunération

Article 7 – Principe :

Le présent accord définit pour chacun des groupes d'emplois précédemment définis un salaire brut minimum annuel établi pour une année complète de travail à temps plein.

Le salaire global brut minimum annuel ne comprend pas les éléments variables de rémunération.

Les salaires globaux bruts minima annuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2022 sont établis en application des valeurs fixées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires telle que prévue par les dispositions de la Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

Titre IV – La durée et l'organisation du temps de travail

Article 8 – La durée annuelle du travail :

La durée annuelle conventionnelle de travail pour un salarié travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures.

Article 9 – Les garanties minimales :

Les garanties minimales sont les suivantes :

- la durée quotidienne de travail d'un salarié ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les salariés ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- les salariés doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- les salariés doivent disposer d'une période de repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Article 10 – Le temps de travail effectif :

Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Est inclus dans le temps de travail effectif :

- 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 dès lors que le salarié consacre à son déplacement la totalité du temps qui lui est accordé ;
- le temps passé en mission (le salarié est en mission lorsqu'il est en service et qu'il se déplace, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, pour l'exécution du service) ;
- le temps de l'intervention durant une astreinte ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de l'intervention ;
- le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par le salarié et autorisée par l'employeur ;
- le temps lié à la mise en œuvre du droit syndical ;
- le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel ;
- le temps consacré par le salarié à se vêtir ou dévêtir sur le lieu de travail avant le début ou après la fin de son service n'est pas considéré réglementairement comme du temps de travail effectif. Toutefois, Vichy Communauté considère ce temps comme effectif dès lors que la tenue de travail est imposée par l'employeur pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou d'obligation professionnelle. Le temps de douche nécessité par le travail est également inclus, dans ce cas la durée totale du temps de change ne peut excéder 30 min par jour.

Est exclu du temps de travail effectif :

- la pause méridienne ;
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu du travail ;
- la position d'astreinte, hors interventions.

Article 11 – La pause légale et la pause méridienne :

1. La pause légale :

La pause légale est de 20 minutes accordée pour toute période de 6 heures de travail consécutives. Cette pause légale est considérée comme un temps de travail effectif car les salariés doivent la prendre sur leur lieu de travail afin de rester à la disposition de leur supérieur hiérarchique et de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2. La pause méridienne :

La pause méridienne accordée aux salariés des régies pour prendre leur repas est de 45 minutes au minimum et 2 heures au maximum. Cette pause méridienne n'est pas considérée comme du temps de travail effectif dans la mesure où les agents ont la possibilité de s'absenter de leur lieu de travail, notamment pour déjeuner. Durant cette pause, ils ne sont pas à la disposition de leur employeur et ils peuvent vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 12 – Les horaires de travail :

Les salariés des Régies « Eau potable » et « Assainissement » sont soumis à des plages fixes de présence obligatoire :

- **Plage du matin** : de 9 h 00 à 11 h 30 du lundi au vendredi ;
- **Plage de l'après-midi** : de 14 h 00 à 16 h 30 du lundi au jeudi, et de 14 h 00 à 16 h 00 le vendredi.

En dehors des plages fixes, les agents ont la possibilité d'organiser leurs horaires de travail selon un planning hebdomadaire fixe établi selon les nécessités de service et en accord avec le responsable de service.

Pour rappel, tout retard ou départ anticipé doit être justifié au supérieur hiérarchique direct.

Article 13 – Les cycles et plannings de travail :

Les cycles et plannings de travail proposés au sein des Régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté, à compter du 1^{er} janvier 2022, pour les salariés à temps complet, sont les suivants :

	35 heures	36 heures	37 heures	38 heures	39 heures
Planning sur 5 jours	✓	✓	✓	✓	✓
Planning sur 4,5 jours	✓	✓	✓	✓	-

Les cycles hebdomadaires supérieurs à 35 heures ouvrent droits à des jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (ARTT). Les salariés à temps partiel bénéficient de jours d'ARTT au prorata du nombre d'heures travaillées, selon les modalités suivantes :

Quotité de temps de travail	Cycle de travail	Nombre de RTT								
TC à 100 %	35 h 00	0	36 h 00	6	37 h 00	12	38 h 00	18	39 h 00	23
TP à 90 %	31 h 30	0	32 h 25	5,5	33 h 20	11	34 h 15	16,5	-	-
TP à 80 %	28 h 00	0	28 h 50	5	29 h 40	10	30 h 30	15	-	-
TP à 70 %	24 h 30	0	25 h 15	4,5	26 h 00	9	26 h 45	13,5	-	-
TP à 60 %	21 h 00	0	21 h 40	4	22 h 20	8	23 h 00	12	-	-
TP à 50 %	17 h 30	0	18 h 00	3	18 h 30	6	19 h 00	9	-	-

Le cycle de travail devra être établi dans le respect des nécessités de service et en accord avec le responsable hiérarchique. Il devra être communiqué à la Direction mutualisée des ressources humaines via le formulaire « Recensement des cycles et plannings de travail hebdomadaires » et cela, à chaque modification.

Article 14 – Les organisations spécifiques du temps de travail :

Les organisations spécifiques du temps de travail ne sont pas ouvertes à l'ensemble des agents. Leur mise en place doit être justifiée compte tenu des contraintes liées à l'activité du service, aux missions de certains agents, ou doivent permettre de répondre aux attentes et besoins des usagers. Elles doivent être soumises à l'avis des instances représentatives du personnel.

Les organisations spécifiques du temps de travail ouvertes au sein des Régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté sont les suivantes :

- L'annualisation du temps de travail ;
- La journée continue ;
- Les cycles et planning de travail hebdomadaires communs en raison des nécessités de service.

1. La journée continue :

En séance de Comité technique de Vichy Communauté du 17 décembre 2021, l'organisation du travail en journée continue a reçu un avis favorable pour les agents relevant de l'équipe exploitation ouvrages de la Direction de l'Assainissement ainsi que pour les agents affectés au sein du pôle production de la Direction de l'eau potable et exerçant les missions de technicien d'exploitation réalisées sur les sites de la Montagne Bourbonnaise.

Cette organisation spécifique du travail est étendue aux salariés de droit privé dans les mêmes conditions.

2. Les cycles et plannings de travail spécifiques définis en raison des nécessités de service :

Comme il l'a été reconnu favorablement pour les agents statutaires en séance du Comité technique du 17 décembre 2021, les salariés de droit privé relevant de la Régie « Eau potable » sont soumis à un cycle de travail de 38 heures réparties sur 5 jours du lundi au vendredi.

Article 15 – Les heures supplémentaires :

Les salariés à temps complet peuvent être amenés à titre exceptionnel et à la demande de leur supérieur hiérarchique à effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires

sont les heures réalisées par un salarié à temps complet au-delà de la durée de travail définie dans le cycle de travail (c'est-à-dire à compter de la 36^{ème} heure pour un cycle de travail à 35 heures, à compter de la 37^{ème} heure pour un cycle de travail à 36 heures, etc...).

Le nombre d'heures supplémentaires pour un salarié à temps complet ne peut pas excéder 25 heures par mois, toute catégorie d'heures supplémentaires confondues.

Pour les agents à temps partiel, ce contingent mensuel de 25 heures est proratisé en fonction de la quotité de travail effectuée par ces derniers.

La compensation des heures supplémentaires (à l'exception des cadres) est par principe réalisée sous la forme de récupération et par exception peut donner lieu à indemnisation.

Le temps de récupération est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés est organisée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération selon les modalités suivantes :

- heures supplémentaires ordinaires : récupération à temps égal,
- heures supplémentaires dimanche et jour férié : récupération + majoration des 2/3,
- heures supplémentaires de nuit (entre 22h et 7h) : récupération double.

Article 16 – Les astreintes :

1. Définition :

L'astreinte est une période au cours de laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail pour le compte de l'établissement.

Le temps d'astreinte n'est pas du travail effectif. Seuls la durée de l'intervention ainsi que le déplacement aller et retour pour se rendre sur le lieu de l'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif.

2. Indemnités :

2.1 Compensation de l'astreinte :

Les astreintes des salariés des régies seront compensées sur la base du régime de compensation réglementaire applicable aux agents de droit public relevant de la filière technique au sein de Vichy Communauté.

Indemnité d'astreinte	Montants (référence à l'arrêté du 14 avril 2015)*	
	Astreinte d'exploitation	Astreinte de décision
Semaine complète	159,20€	121,00€
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20€	76,00€
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	8,60€	10,00€
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	10,75€	10,00€
Samedi ou journée de récupération	37,40€	25,00€
Dimanche ou jour férié	46,55€	34,85€

*Ces montants seront actualisés selon les évolutions réglementaires.

2.2 Intervention pendant l'astreinte :

2.2.1 Les salariés non cadres :

Les interventions des salariés des régies durant les périodes d'astreinte seront rémunérées en heures supplémentaires ou récupérées selon les modalités suivantes :

Heures supplémentaires de jour	100%
Heures supplémentaires de nuit	150%
Heures supplémentaires de samedi	100%
Heures supplémentaires de dimanche ou jours fériés	200%

2.2.2 Les salariés cadres :

Les interventions des salariés des régies durant les périodes d'astreinte seront rémunérées selon les modalités suivantes :

Intervention de jour	16,00€/heure
Intervention de nuit	22,00€/heure
Intervention le samedi	22,00€/heure
Intervention le dimanche ou un jour férié	22,00€/heure

Article 17 – Le télétravail :

Les salariés occupant un emploi permanent d'une quotité de travail supérieure ou égale à 80%, sont susceptibles de bénéficier du télétravail, dès lors que leurs fonctions sont télétravaillables.

Titre V – Les congés

Article 18 – Les congés annuels :

1. Le droit à congés annuels :

Chaque salarié bénéficie d'une durée de congés annuels égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires** de service pour une année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Cette obligation s'apprécie selon le planning hebdomadaire du salarié (indépendamment du fait qu'il soit à temps complet, non complet ou partiel). Le droit annuel à congés se calcule en fonction du nombre de jours effectivement travaillés selon les modalités suivantes :

Nombre de jours travaillés par semaine	5 jours	4,5 jours	4 jours	3,5 jours	3 jours	2,5 jours
Droit à congés annuels	25 jours	22,5 jours	20 jours	17,5 jours	15 jours	12,5 jours
Nombre de semaine de congés annuels	5 semaines					

Le droit à congés est proratisé en cas d'arrivée ou départ en cours d'année.

Exemples :

- Un salarié travaillant à temps complet sur 5 jours par semaine a le droit à $5 \times 5 = 25$ jours de congés annuels soit 5 semaines de congés et devra poser 5 jours de congés lorsqu'il souhaite poser une semaine complète.
- Un salarié travaillant à temps complet sur 4,5 jours par semaine a le droit à $4,5 \times 5 = 22,5$ jours de congés annuels soit 5 semaines de congés et devra poser 4,5 jours de congés pour une semaine complète.
- Un salarié travaillant à temps partiel (90 %, 80 %, 70 %, 60 %, etc...) sur 4 jours par semaine a le droit à : $5 \times 4 = 20$ jours de congés annuels soit 5 semaines et devra poser 4 jours de congés pour une semaine complète. De la même manière si ce salarié à temps partiel souhaite travailler sur 4,5 jours, son droit à congés sera de $4,5 \times 5 = 22,5$ jours.

2. Modalités de pose des congés :

Les congés doivent être sollicités par le salarié auprès de son responsable hiérarchique à partir de l'application « Mon espace RH » disponible sur l'intranet.



accessible uniquement
depuis un poste interne
à Vichy Communauté

Le décompte des
par journée ou
la base du planning hebdomadaire.

congés s'effectue
demi-journée sur

Les congés sont à prendre **dans l'année** au titre de laquelle ils sont accordés, et en tout état de cause et à titre exceptionnel **avant le 31 janvier de l'année suivante**.

Toute demande de congé annuel doit être adressée au responsable hiérarchique et s'inscrire dans le prévisionnel de congés annuels du service du salarié.

Le calendrier des congés annuels est fixé par le responsable hiérarchique en fonction des nécessités de service et après avoir recueilli les demandes de congés annuels des différents salariés.

Pour établir le calendrier des congés annuels, le responsable hiérarchique peut écarter le choix des salariés pour tenir compte des motifs relevant de l'intérêt du service ainsi que de la priorité accordée aux salariés chargés de famille.

La période de congés **ne peut excéder 31 jours calendaires consécutifs** (Ex : un salarié ayant déposé une demande de congés pour la période du 01/07/20XX au 31/07/20XX inclus serait considéré comme ayant épuisé les 25 jours de congés annuels auxquels il a droit).

Aucun jour de congés ne sera imposé pour les ponts. Les services doivent s'organiser en conséquence afin de permettre une continuité de service

En cas de maladie d'un salarié pendant son congé annuel, le congé annuel sera interrompu et annulé, sous réserve de l'envoi d'un certificat médical.

Les congés annuels dus au titre d'une année civile ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante. Seuls les salariés absents pour raison de santé et n'ayant pu solder leurs congés peuvent bénéficier d'un report automatique dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Hormis pour les salariés en contrat à durée déterminée ou en cas de départ à la retraite à la suite d'un congé pour raison de santé pour les salariés en contrat à durée indéterminée, les congés annuels non pris ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice.

3. Les congés de fractionnement :

Les salariés bénéficient de congés supplémentaires dits « jours de fractionnement » lorsqu'ils utilisent leurs congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année de référence, soit du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre de l'année de référence. Les modalités d'octroi sont les suivantes :

- **un jour**, lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période est compris **entre 5 et 7 jours** ;
- **deux jours**, lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période **est supérieur ou égal à 8 jours**.

Les jours de fractionnement peuvent être pris dès que le droit à congé est acquis. Aucune proratisation n'est effectuée pour les salariés à temps partiel, ces jours sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein.

4. Les jours fériés :

Les salariés bénéficient de plein droit des jours de fêtes légales dans la mesure où les nécessités du service le permettent, à savoir :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} mai ;
- le 8 mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} novembre ;
- le 11 novembre ;
- le 25 décembre.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour non ouvré, cela ne permet pas d'obtenir un jour de congé supplémentaire. Il en est de même pour les jours de repos hebdomadaires des agents ou pour tout jour non travaillé sur un temps partiel ou un temps non complet.

Article 19 – Les jours d'Aménagement et de réduction du Temps de Travail (ARTT) :

Les cycles hebdomadaires supérieurs à 35 heures ouvrent droit à des jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (ARTT). Les salariés à temps partiel bénéficient de jours d'ARTT au prorata du nombre d'heures travaillées.

Le nombre de RTT ne dépend pas du planning hebdomadaire du salarié, mais de son cycle de travail (36h, 37h, 38h, 39h).

Comme pour les congés, les jours de RTT sont posés selon le planning hebdomadaires du salarié (*exemple : un salarié travaillant sur 4,5 jours devra poser 4,5 jours de RTT pour une semaine complète*).

La pose des RTT doit être sollicitée par le salarié auprès de son responsable hiérarchique à partir de l'appli « Mon Espace RH » et comme pour les demandes de congés ordinaires doit s'inscrire dans le prévisionnel de congés du service.

A noter que le capital de jours d'ARTT est alimenté par anticipation en début d'année selon le cycle de travail communiqué à la DMRH ou lors d'un changement de cycle de travail.

Toute absence pour raison de santé ou autorisation spéciale d'absence (hormis les congés de maternité, adoption ou paternité et les autorisations spéciales d'absences permettant d'exercer un mandat électif local ou syndical) réduit proportionnellement le nombre de jours de RTT selon les modalités suivantes : le quotient de réduction, permettant de déterminer le nombre de jours à amputer, est calculé en divisant le nombre de jours ouvrables (228) par le nombre maximum de journées RTT générées annuellement :

Cycle de travail hebdomadaire	Jours de RTT attribués	Calcul	Quotient de réduction de RTT (en jours d'absence)
36 heures	6	228/6	38
37 heures	12	228/12	19
38 heures	18	228/18	13
39 heures	23	228/23	10

Pour un salarié à temps partiel, il faudra proratiser le nombre de jours ouvrables (228) par la quotité de travail pour calculer le quotient de réduction de RTT.

Ainsi, les réductions potentielles de jours d'ARTT sont calculées deux fois par an par la DMRH. Néanmoins, il revient à chaque salarié d'être vigilant sur son capital de jours d'ARTT notamment en cas de pose de jours par anticipation.

Article 20 – Les repos compensateurs (récupérations) :

Les repos compensateurs sont les heures de récupération acquises par les salariés à la suite de la réalisation d'heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée de travail définie dans le cycle de travail (Cf. article sur les heures supplémentaires).

Pour des raisons d'organisation et de bon fonctionnement des services, les heures de récupération doivent être soldées au cours de l'année civile au titre de laquelle elles ont été acquises.

Les récupérations se gèrent de manière interne au service et peuvent être suivies à partir de la Fiche de suivi mise à disposition sur l'intranet dans l'onglet Ressources humaines / Temps de travail.

Article 21 – Compte Epargne Temps (CET) :

1. L'ouverture du CET :

Le Compte Epargne Temps est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée, à leur demande expresse à partir de l'appli « Mon espace RH ».

La date d'ouverture du CET détermine l'année civile au cours de laquelle il peut commencer à être alimenté. La demande du salarié doit parvenir au plus tard au 31

décembre de l'année au titre de laquelle la demande est formulée. Tout refus d'ouverture de CET doit être motivé.

2. L'alimentation du CET :

Le CET peut être alimenté par des congés annuels (à condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20), des congés de fractionnement, des ARTT, et des récupérations d'heures supplémentaires (dans la limite de cinq jours par an et sur présentation d'un justificatif validé par le responsable hiérarchique).

Les reports de congés annuels acquis pendant une période de maladie et de maladie de longue durée ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ne peuvent alimenter le CET.

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

L'alimentation du CET s'effectue à la fin de chaque année civile (à partir du 1^{er} décembre et au plus tard le 31 décembre). Elle doit être réalisée par le salarié sur l'applicatif « Mon espace RH ». Le salarié doit préciser la nature des jours qu'il souhaite verser sur son compte.

3. L'utilisation du CET :

Le salarié peut utiliser son CET dès que ce dernier a été alimenté par des jours épargnés, sans seuil minimal d'alimentation requis.

Le salarié a la possibilité d'utiliser son CET par journée, sans bloc minimum requis pour utiliser les jours de son CET ni délai de préemption. Il est également possible de consommer l'intégralité des jours épargnés sur le CET en une seule fois, quelle que soit la date d'épargne des jours.

La règle selon laquelle l'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable à une consommation de CET, quand bien même elle serait augmentée d'une consommation de congés annuels et de RTT.

La prise de congés épargnés sur le CET doit toutefois être compatible avec les nécessités de service et s'inscrire comme pour la pose des congés annuels et des jours d'ARTT dans le prévisionnel des congés annuels du service.

Néanmoins, celles-ci ne peuvent être opposées lorsque le salarié :

- n'a pu bénéficier, à l'expiration du délai maximal d'utilisation des droits, du fait de l'employeur, de ses droits à congés ;
- d'un congé de 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 ;
- est licencié ou arrive au terme de son engagement. Dans ce cas, les droits à congés accumulés doivent être soldés avant la cessation définitive de l'activité du salarié.

Le cumul avec des congés annuels ou des journées de repos compensateur est possible sous réserve des nécessités de service.

Pour utiliser les jours épargnés sur son CET, le salarié doit formuler une demande de congés, en respectant un délai de préavis de :

- deux mois, lorsque le congé demandé est inférieur ou égal à 20 jours ouvrés,
- trois mois, lorsque le congé demandé est compris entre 21 et 60 jours ouvrés,
- six mois lorsque le congé demandé est supérieur à 60 jours ouvrés.

4. La clôture du CET :

La clôture du CET intervient à la demande du salarié, une fois que les congés, RTT et repos compensateurs qui l'avaient alimenté ont été soldés.

En cas de décès du salarié, ses ayant droits sont bénéficiaires de l'indemnisation des droits acquis au titre du compte épargne-temps du salarié défunt selon les montants fixés forfaitairement par jour épargné pour chaque groupe de qualification comme suit en fonction des montants fixés par catégorie statutaire pour les agents relevant de la Fonction publique territoriale :

Groupe de qualification	Montant forfaitaire brut de l'indemnité par jour épargné*
Groupes I, II et III	75 euros
Groupes IV et V	90 euros
Groupes VI, VII et VIII	135 euros

**Ces montants seront actualisés selon les évolutions réglementaires pour la Fonction publique territoriale.*

5. Cessation définitive des fonctions :

Le CET devra être soldé à la date de cessation définitive des fonctions du salarié au sein des régies, 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.

Article 22 – Les autorisations spéciales d'absence :

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) permettent au salarié de s'absenter de son poste de travail avec l'accord de l'employeur, pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif.

Les autorisations spéciales d'absence sont à prendre au moment de l'évènement, elles sont décomptées en jours ouvrés et s'entendent par année civile. Elles n'ont lieu d'être accordées que dans la mesure où le salarié aurait dû exercer ses missions au moment de l'évènement et ne peuvent en aucun cas donner lieu à récupération si l'évènement survient alors que le salarié est en congés ou absent pour raison de santé.

Les autorisations d'absence peuvent être majorées d'éventuels délais de route de 2 jours maximums aller-retour selon les modalités suivantes :

- trajet aller-retour compris entre 300 et 600 km : 1 jour maximum (fractionnable en demi-journée),
- trajet aller-retour supérieur à 600 km : 2 jours maximum (fractionnables en demi-journée),

Ces délais de route ne sont accordés que dans la mesure où le salarié est censé travailler la veille ou le lendemain de l'évènement.

1. Les autorisations d'absence liées à des évènements familiaux :

Nature de l'évènement	Durée	Observations	Justificatifs à fournir
Naissance ou adoption	3 jours non fractionnables (en plus du congé de paternité)	Accordé de droit - À prendre dans les 15 jours suivant l'évènement	Extrait de naissance
Garde d'enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge pour les enfants handicapés)	1 fois les obligations hebdomadaires de service + 1 jour (fractionnables en 1/2 journées) (soit 6 jours pour les agents pratiquant la semaine à 5 jours et 5,5 jours pour les agents travaillant sur 4,5 jours) Doublé si le salarié assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint ne bénéficie pas autorisation d'absence.	Accordé sous réserve des nécessités de service - Doit répondre à un évènement non prévu (les RDV programmés chez les spécialistes n'ouvrent pas droit à une ASA)	Certificat médical précisant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de sa mère / son père à ses côtés
Mariage ou PACS du salarié	5 jours ouvrés non fractionnables	Accordé sous réserve des nécessités de service - À prendre les jours précédents ou les jours suivants l'évènement	Acte d'état civil
Mariage de l'enfant	1 jour non fractionnable	Accordé sous réserve des nécessités de service Le jour de l'évènement ou le jour ouvré précédent ou suivant l'évènement.	Acte d'état civil
Décès d'un enfant de moins de 25 ans (ou d'une personne dont l'agent a la charge effective et permanente)	7 jours ouvrés + 8 jours complémentaires « congés de deuil enfant » fractionnables en 3 fois	Accordé de droit L'ASA complémentaires « congés de deuil enfant » de 8 jours peut être fractionnée en 3 fois. Elle doit être prise dans un délai d'un an suivant le décès de l'enfant.	Acte de décès
Décès d'un enfant de plus de 25 ans ou d'une personne dont le salarié a la charge effective et permanente	5 jours ouvrés	Accordé de droit	Acte de décès
Décès conjoint, parents, beaux-parents,	3 jours fractionnables	Sous réserve des nécessités de service les parents du conjoint sont concernés	Acte de décès
Frère, sœur	1 jour non fractionnable	Sous réserve des nécessités de service	Acte de décès
Décès grands-parents, oncles, tantes, belles-sœurs, beaux-frères, petits-enfants, neveux, nièces	1 jour non fractionnable	Sous réserve des nécessités de service	Acte de décès
Maladie grave fin de vie du conjoint, parents ou beaux-parents	3 jours fractionnables	Sous réserve des nécessités de service	Certificat médical attestant la notion de "fin de vie" ou bulletin de situation en soin palliatif

2. Les autorisations d'absence liées à des motifs civiques :

Nature de l'évènement	Durée	Observations	Justificatifs à fournir
Juré d'assises	Durée de la session	Sans tenir compte des nécessités de service.	Convocation
Témoin devant le juge pénal	Durée de la session	Autorisation d'absence ne pouvant être refusée qu'en cas de nécessité impérieuse de service.	Citation à comparaître ou convocation
Formation initiale des salariés sapeurs-pompiers volontaires	30 jours au moins répartis au cours des 3 premières années de l'engagement dont au moins 10 jours la première année	Obligation de motivation de la décision de refus, notification à l'intéressé et transmission au SDIS.	Convocation
Formations de perfectionnement des salariés sapeurs-pompiers volontaires	5 jours au moins par an	Information de l'employeur par le SDIS deux mois au moins à l'avance sur les dates et la durée des actions de formation.	Convocation
Interventions des salariés sapeurs-pompiers volontaires	Durée des interventions	Établissement recommandé de convention entre l'employeur et le SDIS pour encadrer les modalités de délivrance des autorisations d'absence.	Convocation

3. Les autorisations d'absence liées à la maternité et au parcours de procréation médicalement assistée (PMA) :

Nature de l'évènement	Durée	Observations	Justificatifs à fournir
Pendant la grossesse	Dans la limite maximale d'une heure par jour	A partir du 3ème mois de grossesse Sous réserves des nécessités des horaires du service	Sur demande de la salariée
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	Sans tenir compte des nécessités de service.	Attestation de présence Planning des séances
Examens médicaux obligatoires : sept prénataux et un postnatal	Durée de l'examen	Sans tenir compte des nécessités de service.	Calendrier CPAM Attestation de présence à l'examen
Allaitement	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois	Accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant. Sous réserve des nécessités de service	Sur demande de la salariée
Actes médicaux nécessaires pour la procréation médicalement assistée	Durée de l'examen + trajet aller/retour	<u>Pour la mère</u> : autorisation accordée pour l'ensemble des examens <u>Pour la personne liée à la mère par le mariage, le PACS, la vie maritale</u> : autorisation d'absence dans la limite de trois examens par protocole	Certificat du centre hospitalier pratiquant la PMA.

4. Les autorisations d'absence liées à des événements de la vie courante :

Nature de l'évènement	Durée	Observations	Justificatifs à fournir
Don du sang	La 1/2 journée de la collecte	Sous réserve des nécessités de service	Attestation du centre
Déménagement	1 jour non fractionnable	Sous réserve des nécessités de service	Tout justificatif précisant la nouvelle adresse
Rentrée scolaire	Facilité accordée (1heure max)	Jusqu'à l'admission en classe de 6ème, Sous réserve des nécessités de service	/

5. Les autorisations d'absence et décharges d'activité de service pour l'exercice d'une fonction ou d'un mandat syndical :

Les représentants syndicaux bénéficient d'aménagements dans leurs horaires et services afin de remplir leur mission.

Les autorisations spéciales d'absence permettent aux agents de s'absenter pour exercer leurs missions syndicales. Les décharges d'activité de service, elles, permettent aux organisations syndicales de disposer d'un crédit d'heures librement utilisables pour l'administration et l'animation courante de la section syndicale.

Dans les deux cas, les autorisations correspondantes devront être sollicitées au préalable auprès de la Direction mutualisée des ressources humaines, qui en informera les responsables de service concernés, de façon à préserver la continuité des services auxquels sont affectés les agents.

Le crédit d'heures global des autorisations spéciales d'absence et des décharges d'activité de service attribué à chaque syndicat est défini en fonction du nombre de voix obtenues lors des élections professionnelles.

Article 23 – Le don de jours de repos pour enfant malade :

Un salarié peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié ayant le même employeur, y compris un agent de droit public. Ce salarié doit assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une grave maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Peut être considéré comme salarié donateur, tout agent contractuel de droit privé, qu'il soit en contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les suivants :

- les jours ARTT en partie ou en totalité ;
- les jours de congés annuels ne peuvent être donnés que pour tout ou partie de leur durée excédant 20 jours ouvrés ;
- les jours épargnés sur un CET.

1. Les formalités :

- Le salarié bénéficiaire : formule sa requête par écrit à l'employeur. Le courrier doit être accompagné d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin suivant l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident.
- Le salarié donateur : le signifie par écrit à son employeur. Le don est définitif après l'accord de l'employeur.
- Réponse de l'employeur : l'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour informer le salarié bénéficiaire du don de jours.

2. La durée du congé et la situation du salarié :

Le don de jours de repos est plafonné à 90 jours par enfant et par année civile.

Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin traitant de l'enfant bien que le don soit fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

A la différence des congés annuels, l'absence du service du salarié bénéficiaire peut excéder 31 jours consécutifs. En outre, la durée du congé annuel et celle du congé bonifié peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos offerts.

Les jours de repos accordés au salarié ne peuvent alimenter le CET du bénéficiaire et aucune indemnité ne peut être versée en cas de non utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. Le reliquat des jours donnés n'ayant pas été consommés par le bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué à l'employeur.

Le salarié bénéficiaire conserve la totalité de sa rémunération (sauf primes et indemnités non forfaitaires), la durée du congé étant assimilée à une période de service effectif.

Article 24 – Maternité-Maladie-Accident du travail-Maladie professionnelle :

1. Maternité :

1.1 Absences pendant la grossesse : *se reporter à l'article Les autorisations d'absence liées à la maternité et au parcours de procréation médicalement assistée (PMA).*

1.2 Congé de maternité :

Le personnel féminin bénéficie d'un congé avec traitement pour maternité, dont la durée est celle de la législation sur la Sécurité sociale.

Type de grossesse	Avant l'accouchement	Durée totale du congé	Durée prénatale	Durée postnatale
Simple	L'intéressé à moins de 2 enfants	16 semaines	6 semaines	10 semaines
Simple	L'intéressé a au moins 2 enfants	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Gémellaire	Aucune condition	34 semaines	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	Aucune condition	46 semaines	24 semaines	22 semaines

Toutefois la future mère peut demander que le congé prénatal soit écourté dans la limite de trois semaines; la durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant. Une prescription médicale doit attester l'absence de contre-indication médicale de ce report.

Si l'accouchement est prématuré, les jours de repos prénatal non utilisés s'ajoutent au congé postnatal, dans la limite d'un repos total de seize ou vingt-six semaines. En cas d'accouchement tardif, le congé prénatal est prolongé et le congé postnatal n'est pas pour autant réduit.

Lorsque l'état pathologique, attesté par certificat médical, le rend nécessaire, la période d'arrêt de travail est augmentée de deux semaines pour le congé prénatal et de quatre semaines pour le congé postnatal.

Pendant toute la durée du congé de maternité, les salariées conservent l'intégralité de leur rémunération. A l'expiration de ce congé, la salariée est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi.

2. Congé paternité :

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé est de 25 jours calendaires (avec traitement) ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiples. 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite à l'autorisation spéciale d'absence pour naissance (3 jours), suivi d'une période de 21 jours calendaires (ou 28 en cas de naissances multiples). Le salarié doit en faire la demande par courrier à transmettre au Pôle Carrière de la Direction mutualisée des ressources humaines. La demande d'autorisation spéciale d'absence de 3 jours « naissance » doit quant à elle être saisie directement par l'agent sur l'applicatif « Mon espace RH ».

3. Congé de présence parentale :

Ce congé accordé de droit, dans la limite de 310 jours ouvrés pour une période de 36 mois (3 ans), n'est pas rémunéré et doit être demandé quinze jours à l'avance.

Le salarié formule sa demande par écrit et fournit un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, de la nécessité de la présence d'un parent et de soins contraignants.

Le certificat précise la durée de la présence nécessaire. En cas d'urgence, le congé débute à la date de la demande, le salarié doit transmettre le certificat médical sous quinze jours.

Ce congé n'est pas rémunéré. Toutefois, à l'issue, le salarié peut demander à racheter les points de retraite correspondant à la période de non cotisation. De ce fait, il cotise pour la part salariale et l'employeur est dans l'obligation de cotiser pour la part patronale.

4. Congé de proche aidant :

Le congé est accordé au salarié lorsque son conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, descendant, un enfant à charge au sens de

l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé est d'une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il est accordé sur demande du salarié accompagné d'un certificat médical.

Il peut être pris de manière continue ou fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Le salarié n'est pas rémunéré mais peut cependant percevoir une allocation journalière du proche aidant versée directement par la caisse d'allocations familiales.

5. Congé d'adoption :

Conformément aux dispositions des articles L.1225-37 et suivants du Code du travail, les salariés peuvent bénéficier d'un congé d'adoption rémunéré, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, pendant la période équivalente à celui du congé maternité.

Si les deux parents sont soumis à l'application du présent accord, cette mesure peut s'appliquer en totalité à l'un d'entre eux ou elle peut être répartie entre les deux parents.

6. Congé parental d'éducation :

Le congé parental d'éducation s'exerce dans les conditions prévues aux articles L.1225-47 et suivants du Code du travail.

Article 25 – Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle :

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.

Sous la réserve indiquée ci-dessus, ces absences sont de simples causes de suspension du contrat de travail.

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 ancien emploi.

2. Maintien de salaire :

Le maintien de salaire du salarié est assujéti à une ancienneté contractuelle minimale de 1 an au sein des régies « Eau potable » et « Assainissement » de Vichy Communauté, et au respect d'un délai de carence de 3 jours, sauf pour les accidents du travail ou les

maladies professionnelles pour lesquels aucune condition d'ancienneté ni délai de carence ne sont requis.

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 :

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

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

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

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

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

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.

Titre VI – Les avantages sociaux

Article 26 – La protection sociale complémentaire :

1. La prévoyance :

En application des dispositions de l'article 7.2.2 de la Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, Vichy Communauté propose à l'ensemble des salariés, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de 6 mois, un régime de prévoyance couvrant au minimum les risques décès et invalidité, et participe au financement de ce dernier à hauteur d'un plafond mensuel de 26 euros bruts par salarié et ceci, sans modulation des situations de temps partiel (Délibération n° 21 du conseil communautaire du 31 mars 2022).

2. La santé :

En application des dispositions de l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale, Vichy Communauté propose une couverture de santé collective à l'ensemble des salariés, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de 6 mois, qui n'en disposent pas déjà et participe au financement de cette complémentaire santé à hauteur de 50% du montant des cotisations mensuelles relatives au panier des soins minimal, le reste étant à la charge des salariés (Délibération n° 22 du conseil communautaire du 31 mars 2022).

Article 27 – COS-CNAS :

Sous réserve de l'adhésion aux statuts de l'association et de l'acquittement d'une cotisation annuelle dont le montant est arrêté par l'Assemblée générale du Comité des œuvres sociales de Vichy Communauté (COS) et dont le paiement est prélevé de manière mensuelle sur le bulletin

de salaire, les salariés relevant des régies Eau et Assainissement peuvent adhérer au COS de Vichy Communauté dès lors qu'ils justifient d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à six mois ou sont recrutés sous contrat à durée indéterminée.

La qualité d'adhérent au COS ouvre pour le salarié l'accès aux prestations délivrées directement par le COS et par ses organismes partenaires tels que le Comité national de l'action sociale (CNAS).

Article 28 – Les titres-restaurant :

Les salariés à contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à six mois, peuvent bénéficier de titres-restaurants dans les conditions suivantes :

- un titre-restaurant par jour travaillé (en présentiel ou en télétravail), comprenant une pause-déjeuner ;
- les jours non travaillés (congrés payés, RTT, jours fériés, arrêt de travail pour maladie ou garde d'enfants, autorisations spéciales d'absence) n'ouvrent pas droit aux titres restaurants ;
- les jours de formation et les jours de déplacements professionnels n'ouvrent pas droit aux titres restaurant, ceux-ci faisant l'objet d'une prise en charge spécifique par l'employeur ;
- les agents bénéficiant d'un repas fourni gratuitement par l'employeur ne peuvent pas prétendre à l'attribution de titres-restaurants.

La valeur faciale du titre-restaurant, au 1^{er} juin 2022, est de six euros (6,00€).

La participation employeur aux titres-restaurant, au 1^{er} juin 2022, est arrêtée à 60%, soit trois euros et soixante centimes par titre (3,60€).

Le reste à charge pour le salarié est de 40%, soit deux euros et quarante centimes par titre (2,40€).

(Délibération n° 18 du conseil communautaire du 31 mars 2022)

Titre VII – Dialogue social

Article 29 – Droit syndical et liberté d'opinion :

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

Vichy Communauté s'engage à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale en son sein. Le Président de la Communauté d'Agglomération et le Directeur des Régies « Eau Potable » et « Assainissement » s'interdisent notamment de prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions concernant l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de promotion ou disciplinaires.

Ils s'engagent également à n'exercer aucune pression vis-à-vis du personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical doit s'exercer dans le respect du cadre légal et réglementaire.

Article 30 – La représentation élue au sein des régies :

1. Effectif inférieur à 11 salariés :

Les salariés seront représentés au sein des instances représentatives du personnel de Vichy Communauté, que sont le Comité Technique et le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, lesquelles deviendront à l'issue des élections professionnelles dans la fonction publique du 8 décembre 2022, le Comité Social Territorial et sa formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail.

Les salariés des régies (Contrat à durée déterminée depuis au moins deux mois d'une durée minimale de six mois, contrat à durée déterminée reconduit successivement depuis six mois, contrat à durée indéterminée au 1^{er} janvier de l'année des élections professionnelles) participent à l'élection des représentants du personnel de Vichy Communauté au sein des instances susvisées.

Le Comité Technique, futur 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 service ;
- 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 réglementaires.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, future formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de travail, exerce des attributions relatives :

- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail ;
- à l'organisation du travail ;
- au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion ;
- aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Les salariés des régies (Contrat à durée déterminée depuis au moins deux mois d'une durée minimale de six mois, contrat à durée déterminée reconduit successivement

depuis six mois, contrat à durée indéterminée au 1^{er} janvier de l'année des élections professionnelles) peuvent être élus ou désignés pour le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, future formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail, au sein de ces instances représentatives du personnel.

2. Effectif compris entre 11 et 49 salariés :

Conformément aux articles L.2311-1 et suivants du code du travail, un comité social et économique est mis en place au sein des régies.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Titre VIII – La formation professionnelle et l'apprentissage

Les salariés des régies bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les agents de droit public de Vichy Communauté et dans le respect des obligations légales et réglementaires.

Les formations relevant du plan de formation font l'objet d'un recensement des besoins notamment lors de l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique du salarié, puis sont reportées sur le projet de plan, avec mention d'un ordre de priorité par la hiérarchie.

Les formations sont accomplies durant le temps de travail. La rémunération des salariés durant les périodes de formation est maintenue.

Titre IX – Les frais de déplacement

Les salariés des régies bénéficient des mêmes droits que les agents de droit public de Vichy Communauté en matière de remboursement des frais engagés au titre de leurs déplacements et ceci dans le respect des obligations légales et réglementaires.

Les salariés des régies sont éligibles au versement du forfait mobilité durable dans les mêmes conditions que les agents communautaires de droit public.

Titre X – La propriété intellectuelle/brevets d'inventions :

Lorsque les fonctions comportent une mission inventive, les inventions des salariés sont automatiquement acquises à Vichy Communauté.

Il ressort des articles L.611-7 et suivants et R.611-7 et suivants du Code de la propriété intellectuelle que les inventions réalisées par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Le salarié bénéficie d'une rémunération supplémentaire.

Les autres inventions appartiennent au salarié.

Toutefois, si elles sont faites par le salarié en cours d'exécution de ses fonctions, dans le cadre des activités des régies, ou grâce à des connaissances, moyens ou données procurées par elles, l'employeur peut se faire attribuer des droits qui lui sont attachés, le salarié devant en obtenir un juste prix.

Titre XI – L'entrée en vigueur de l'accord, sa durée, sa révision, sa dénonciation

Article 31 – Date d'entrée en vigueur :

Le présent accord d'entreprise entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 32 – Durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 34.

Article 33 – Révision de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2232-21 et suivants du Code du travail.

Article 34 – Dénonciation de l'accord :

Le présent accord pourra être dénoncé à l'initiative des salariés ou de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L.2232-21 et suivants du Code du travail.

Titre XII – Publicité

Le présent accord d'entreprise sera déposé, conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du Code du travail, auprès de services du ministère chargé du travail sur la plateforme en ligne TéléAccords (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) et au greffe du conseil de prud'hommes de Vichy.

Titre XIII – Dispositions diverses

Le Code du travail, le Code de la sécurité sociale et la Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 trouvent leur pleine application pour toutes les questions non réglées par le présent accord.