

**REFERENTIEL RH DES SALAIRES DE DROIT PRIVE DES REGIES DE L'EAU, DE L'ASSAINISSEMENT  
DE GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION**

Dans le cadre des compétences qui lui incombent, GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMÉRATION organise les services de l'eau potable et de l'assainissement collectif sur tout ou partie de son territoire depuis 2019.

Ainsi, GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMÉRATION organise le service public de production, stockage, adduction et distribution d'eau potable sur une partie seulement de son territoire, de nombreuses communes étant couvertes par des syndicats d'eau potable.

GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMÉRATION organise également le service public de collecte, transport et traitement des eaux usées sur la totalité de son territoire, dès lors que ses communes disposent d'un service d'assainissement collectif.

Afin d'exercer cette compétence, il est créé, à compter du XXXX, deux régies dotées de la seule autonomie financière :

- une régie pour le service d'assainissement collectif
- une régie pour le service de l'eau potable

Il est rappelé que les agents d'un service public industriel et commercial (SPIC) sont par principe soumis à un régime de droit privé, à l'exception du Directeur (et le cas échéant du comptable), pour lesquels s'applique un régime juridique de droit public.

A l'exception des agents fonctionnaires mutés au sein des régies, pour lesquels il est admis qu'ils conserveront le bénéfice de leur statut, les agents salariés recrutés par la régie auront un statut de droit privé, de même que les fonctionnaires en position de détachement. S'agissant de ces derniers, il est rappelé que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles qui régissent sa situation dans l'emploi qu'il exerce par la voie du détachement, à l'exception des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail et de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière (article L. 513-3 du CGFP).

Le présent référentiel a pour but de définir certaines des règles applicables :

- aux agents de droit privé régis par le code du travail
- aux fonctionnaires en position de détachement, sauf en ce qui concerne les dispositions concernant le versement d'une indemnité de licenciement ou de fin de carrière.

Le présent référentiel vient notamment préciser, en complément des règles fixées par le Code du Travail :

- les conditions d'engagement et de rupture du contrat de travail
- la classification des emplois
- les conditions de rémunération du personnel
- les règles applicables en matière de temps de travail et de congés

Il est précisé que GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION a décidé d'appliquer volontairement les dispositions de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, pour déterminer les autres règles applicables aux agents affectés aux services de l'eau et de l'assainissement non fixées par le présent référentiel et/ou par le code du travail.

## Le contrat de travail

### **1. La proposition d'engagement**

Tout salarié se voit remettre, avant la prise de poste, en double exemplaire, une proposition d'engagement, signée de l'employeur, faisant référence au présent référentiel et à la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

Tout salarié verra sa carrière se dérouler et sa rémunération fixée dans le cadre des règles définies par les règles du présent référentiel et par la convention collective ceci dans le plus profond respect de ses opinions, son sexe, sa race, sa religion et son appartenance à une organisation syndicale ou politique.

A l'instar des fonctionnaires, eu égard à la mission de service public des deux régies, le bulletin n°3 du casier judiciaire sera demandé par GUNGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION pour les salariés susceptibles d'être embauchés en contrat à durée indéterminée. La seule mention d'une condamnation ne fait pas nécessairement obstacle à l'exercice d'une fonction au sein de l'une des régies. GUNGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION peut refuser une embauche du fait de l'existence de condamnations dans le casier judiciaire incompatibles avec l'emploi auquel prétend la personne.

Cette proposition d'engagement précise notamment :

- la raison sociale de l'employeur,
- la nature du contrat,
- la désignation de l'emploi et sa position dans la classification de la convention collective
- la date de début de contrat,
- le lieu d'affectation et les éventuelles conditions de mobilité,
- la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement,
- le salaire et les autres éléments constitutifs de la rémunération, de même que leur périodicité,
- la durée et les modalités d'organisation particulières de travail
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance,
- la convention collective applicable,
- les spécificités liées au poste : astreintes, habilitations spécifiques, nécessité d'être titulaire du permis de conduire,
- l'obligation de se soumettre à une visite médicale d'aptitude au poste proposé au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

La visite d'information et de prévention d'embauche ou l'examen médical d'aptitude au poste, de même que le suivi médical des salariés des régies seront organisés par la direction des ressources humaines de GUNGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION qui sera en charge de la gestion des dossiers du personnel.

Le salarié doit retourner à la direction des ressources humaines de GUNGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION, dans un délai de 48h, un exemplaire du contrat signé.

Un exemplaire du présent référentiel sera remis à chaque salarié des régies lors de son embauche et la convention collective du 12 avril 2000 sera consultable à tout moment par le salarié.

## **2- Le contrat à durée déterminée**

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-1 et suivants, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des régies.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants, définis à l'article L. 1242-2 du code du travail :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée,
- accroissement temporaire de l'activité des régies;
- emplois à caractère saisonnier,
- recrutement d'ingénieurs et de cadres, en vue de la réalisation d'un objet défini

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements. Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Le contrat de travail à durée déterminée pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, en vue de la réalisation d'un objet défini est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée.

La durée du ou, le cas échéant, des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale ci-dessus visée.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié est possible lors du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable au sein de la régie ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

### **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 de parties, pour une durée au maximum égale à la durée initiale.

Par référence aux dispositions de l'article L1221-22 du code du travail et en application de la convention du 12 avril 2000, la durée de la période d'essai est fonction du niveau de classification à l'embauche du salarié :

- Groupe 1,2, 3 (ouvriers, employés) : 1 mois
- Groupe 4, 5 (agents de maîtrise et techniciens) : 2 mois
- Groupe 6,7, 8 (cadres) : 3 mois

La durée de la période d'essai sera éventuellement réduite en cas d'embauche antérieure sous contrat de travail à durée déterminée sur un poste de même nature (article L1243-11 du code du travail) ou en cas de mise à disposition antérieure par une entreprise de travail temporaire sur un poste de même nature (article L1251-38 du code du travail).

Les périodes de stage sont également prises en considération, dans les conditions de l'article L1221-24 du code du travail.

#### **Délai de prévenance pendant la période d'essai :**

Les parties peuvent se séparer à tout moment au cours de la période d'essai sans avoir à justifier des raisons motivant cette décision.

La partie qui prend l'initiative de rompre le fait savoir à l'autre par l'envoi d'un courrier recommandé ou par la remise d'un écrit remis en main propre contre décharge à la direction mutualisée des ressources humaines de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

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

Sauf accord des parties, un délai de provenance réciproque est applicable dans les conditions suivantes :

- si l'ancienneté du salarié dans le service est inférieure ou égale à un mois : aucun préavis

- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de une semaine
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à deux mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de deux semaines
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à quatre mois et inférieure ou égale à 6 mois : préavis de un mois

En cas d'embauche dans les trois mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Lors du recrutement en contrat à durée indéterminée après un contrat à durée déterminée, la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai.

## La rupture du contrat de travail

### 1. Démission

Le salarié démissionnaire doit notifier sa décision à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception, ou par remise d'un écrit en main propre à la direction des ressources humaines de GUNGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION contre décharge.

Le préavis prend effet à compter du jour de la première présentation ou de la remise en main propre.

#### Durée du préavis

Conformément à ce que prévoit la convention collective nationale du 12 avril 2000, jusqu'à 6 mois d'ancienneté de service au sein de la régie, les durées de préavis sont identiques à celles applicables en cas de rupture de la période d'essai, soit :

- si l'ancienneté du salarié dans le service est inférieure ou égale à un mois : aucun préavis
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de une semaine
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à deux mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de deux semaines
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à quatre mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de un mois

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

- Groupes : 1,2,3,4,5 : 2 mois
- Groupes : 6,7,8 : 3 mois

## **2. Licenciement**

La procédure est soumise aux modalités spécifiques prévues par la loi qui comprennent notamment un entretien préalable. Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix. Le licenciement est obligatoirement notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

### **Durée de préavis**

Sauf faute grave, faute lourde ou en cas de force majeure, les durées de préavis sont les suivantes, telles qu'elles résultent de la convention du 12 avril 2000 :

- si l'ancienneté du salarié dans le service est inférieure ou égale à un mois : aucun préavis
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois : préavis de une semaine
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à deux mois et inférieure ou égale à 4 mois : préavis de deux semaines
- si l'ancienneté du salarié dans le service est supérieure à quatre mois et inférieure ou égale à 2 ans : préavis de un mois

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

- Groupes : 1,2,3,4,5 : 2 mois
- Groupes : 6,7,8 : 3 mois

### **Heures pour recherche d'emploi au-delà de la période d'essai**

Au-delà de la période d'essai, le salarié licencié bénéficie de deux 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.

Ces heures sont fixées en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le cadre de l'organisation et de la continuité du service et ne peuvent dépasser 4 jours consécutifs. La demande doit être formulée 24h à l'avance et faire l'objet d'un accord de la direction. Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures d'absences pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'intéressé. Les absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

### **Indemnités**

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

- entre deux et cinq 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.

### **3. Rupture conventionnelle**

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans les conditions prévues par le code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION soit, en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant et si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue e peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Passés les 15 jours calendaires de droit de rétractation, un exemplaire du formulaire réglementaire de rupture conventionnelle est envoyé aux autorités compétentes (DIRECCTE) pour homologation.

Cette dernière a alors 15 jours ouvrables pour valider ou invalider la rupture conventionnelle. En l'absence de réponse la convention est réputée validée.

### **4. Retraite**

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

#### **Départ à la retraite**

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

#### **Indemnité de départ à la retraite**

Le salarié partant volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à :

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté au sein de la régie
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté au sein de la régie,

- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté au sein de la régie

### **Mise à la retraite**

C'est la faculté pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail du salarié âgé de 65 à 70 ans qui remplit les conditions pour bénéficier du droit à pension vieillesse à taux plein, après accord du salarié ou d'office à partir de 70 ans.

La durée du préavis est identique à celle valant pour le licenciement.

### **Indemnité de mise à la retraite**

Le salarié mis à la retraite par l'employeur bénéficie d'une indemnité :

- égale à 1/10 de mois de salaire par année de présence
- augmentée de 1/15 de mois de salaire par année de présence au-delà de 10 ans.

## Le dialogue social

### **1. Les instances représentatives du personnel**

Les instances de représentation du personnel seront celles de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION (CST,CHSCT) et celles départementales organisées par le CDG (CAP, CCP)..

## La classification des postes

### **1. Définition des groupes de qualification des postes**

Cette définition est issue de la convention nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

Une entité ne possédant pas de système de classification propre aux métiers de l'eau a l'obligation de rattacher chaque emploi existant à un des 8 groupes. Le positionnement précis de chacun des emplois dans les groupes prévus à l'article 3.3 de la convention collective s'effectue par application des principes mentionnés à l'article 3.1.2 qui prévoit notamment de retenir l'ensemble des critères suivants :

- complexité-technicité;
- autonomie-initiative;
- responsabilité (d'encadrement et/ou les résultats);
- connaissances-expérience nécessaire.

Un entretien professionnel est organisé dans les mêmes conditions que pour les agents de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION avec chaque salarié. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Tous les 6 ans, cet entretien fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié donnant lieu à rédaction de document et permettant de vérifier si le salarié a, sur les 6 années de référence :

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

Cet entretien professionnel est automatiquement proposé, dans un délai de 1 an, à tout salarié ayant obtenu une certification figurant aux annexes I et II de la convention collective.

• **Groupe 1**

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 de groupe 3 et plus.

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

• **Groupe 2**

Ce sont des emplois correspondants 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 de groupe 3 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.

• **Groupe 3**

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 de groupe 4 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.

• **Groupe 4**

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 du personnel de groupe I à 3. Il peut faire appel en cas de besoin, à un salarié de groupe 5 ou plus.

• **Groupe 5**

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. Éventuellement, il encadre des salariés des groupes I à 4.

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

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

#### • Groupe 6

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.

#### • Groupe 7

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

Les fonctions englobent l'animation et la coordination de l'activité de subordonnés appartenant aux groupes 1 à 6.

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 oeuvre.

Le salarié assume pleinement la responsabilité des hommes 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 oeuvre sont au minimum celles déterminées au niveau I de l'éducation nationale sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

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

#### •Groupe 8

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.

#### -Éléments caractérisant la notion de cadre

Sont positionnés dans la catégorie cadres, au sens de la convention collective, 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 I 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 oeuvre la politique et les objectifs de la régie et/ou de rétablissement/ 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 6 à 8 de la convention collective.

La qualification de cadre emporte le bénéfice de l'adhésion aux caisses de retraite de cette catégorie. Le classement retenu sera indiqué sur chaque bulletin de salaire, des salariés.

## **2. Cotation des postes**

La cotation des postes de la régie fait l'objet d'une annexe jointe au présent référentiel (annexe I).

Chaque poste créé fera l'objet d'une cotation qui sera présentée devant les instances représentatives du personnel.

#### • **La rémunération**

Le salaire global brut minimum annuel s'entend des 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 mensuel versés par la régie au titre de l'année considérée.

Pour les groupes 6 à 8, ces éléments s'entendent de la valorisation d'avantages récurrents définis soit par accord d'entreprise, soit dans le contrat de travail du salarié.

### ***1- La garantie d'évolution minimale du salaire global brut annuel***

Pour chaque salarié, une étude de revalorisation de salaire est faite au maximum tous les 3 ans.

### ***2- La structure de la rémunération***

A chaque groupe correspond un salaire minimum conventionnel (avenant 2022) et est instauré un plafond de rémunération.

Groupe	Annuel brut	Mensuel brut	Plafond Rémunération Mensuel brut
3	<b>26 737.31 €</b>	2 219.78 €	<b>38 842.00 €</b>
4	<b>28 551.17 €</b>	2 379.26 €	<b>40 509,00 €</b>
5	<b>30 702.59 €</b>	2 558.55 €	<b>48 218,00 €</b>
6	<b>33 520.59 €</b>	2 793.38 €	<b>56 053,00 €</b>
7	<b>40 448.00 €</b>	3 370.67 €	<b>65 374,00 €</b>

Le salaire minimum n'intègre pas les primes ou indemnités de quelque nature que ce soit, ni, le cas échéant, la majoration d'expérience ou l'écart individuel acquis par un salarié donné.

L'ancienneté et l'expérience acquise dans la régie ou dans des expériences professionnelles similaires peut permettre une rémunération mensuelle supérieure dès lors qu'il n'atteint pas le plafond du groupe.

### ***3- Les primes, indemnités et accessoires de rémunération***

Pour les salariés occupés à des travaux insalubres, l'employeur met à leur disposition des équipements de protection, individuels appropriés.

### **4 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

Pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la régie s'engage à pratiquer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Les prestations sociales**

### **1. La retraite complémentaire**

Les salariés de droit privé sont affiliés à l'ARRCO-AGIRC.

### **2. La mutuelle et la prévoyance**

(i) Les obligations de l'employeur en matière de mutuelle prévues par ces articles, et notamment par l'article L. 911-7 sont les suivantes :

- L'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé ;
- Pour ce faire, l'employeur choisit librement l'assureur, auprès de qui il négocie le contrat d'assurance ;
- L'employeur doit transmettre un bulletin d'adhésion au salarié, lequel n'a aucune démarche à faire. Celui-ci reçoit ensuite une attestation d'affiliation à la complémentaire santé ;
- La couverture des ayants droit (enfants ou conjoint) du salarié n'est pas obligatoire, mais l'employeur (ou les partenaires sociaux) peut décider de les couvrir aussi.

La couverture collective obligatoire doit remplir les conditions suivantes :

- La participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation conformément à l'article L. 9111-7 III (le reste à la charge du salarié) ;
- Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum)
- Le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans les cas où le salarié peut refuser la mutuelle

(ii) Un contrat de prévoyance vise à protéger les assurés les 3 principaux risques suivants : décès, incapacité de travail et invalidité.

*Les garanties souscrites au titre de ce régime de prévoyance concerneront au minimum les risques décès et invalidité.*

*Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la sécurité sociale est assujéti à une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise 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.*

*L'employeur s'engage à souscrire un contrat d'assurance collective ou prendre des mesures identiques afin de faire bénéficier l'ensemble de leurs salariés de garanties conventionnelles.*

*L'employeur participera à hauteur de 15€ brut.*

### **3. Les abonnements transports**

L'employeur prend en charge 75 % du coût des titres souscrits par les salariés/ parmi les catégories suivantes et dans les conditions définies ci-après :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public,
- les cartes et abonnements mensuels/ hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) et les entreprises de transport public,
- les abonnements à un service public de location de vélos.

La prise en charge est effectuée sur la base des tarifs deuxième classe. Le bénéficiaire peut demander la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

## **La durée et organisation du travail**

Dans les limites fixées par les lois et règlements, les salariés sont soumis à l'obligation d'assurer la continuité du service public organisée dans les régies, garantissant ainsi l'exécution de tous les travaux et services nécessaires au maintien de cette continuité, à toute époque et à toute heure (nuit, dimanche et jours fériés compris).

Concernant les dispositions suivantes, il est fait application des dispositions du règlement sur le temps de travail de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

### **1. La durée hebdomadaire de travail**

Le règlement intérieur est applicable et les règlements successifs qui s'y substitueront.

### **2. Les modalités d'aménagement du temps de travail**

Les salariés de droit privé suivent le règlement de temps de travail de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

Le règlement intérieur est applicable et les règlements successifs qui s'y substitueront.

### **3. Les heures supplémentaires hors modulation du temps de travail**

Les salariés peuvent réaliser des heures supplémentaires selon les mêmes modalités que pour les agents de droit public de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail :

- au-delà des 1607 heures annuelles (durée intégrant la journée de solidarité)
- au-delà de la durée hebdomadaire retenue à GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION

Le paiement de ces heures est remplacé par un repos de remplacement dont la durée tient compte des majorations légales prévues par l'article L. 3121-30 du Code du travail.

Elles donneront lieu à l'attribution du repos compensateur prévu à l'article L3121-33 du code du travail. A titre exceptionnel, elles seront rémunérées avec un taux équivalent aux agents de droit public (1,25 pour les 14 premières heures et 1,27 au-delà dans la limite de 25 heures par mois).

Elles s'imputeront sur le contingent annuel fixé par la branche à 130 heures sauf en cas d'attribution de repos compensateur de remplacement et sauf heures effectuées dans le cadre de travaux urgents.

### **4. Le temps partiel**

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

Il est accordé dans des conditions identiques à celles des agents publics de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

### **5. Le travail le dimanche, un jour férié, de nuit**

Les salariés de droit privé suivent le règlement de temps de travail de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

Le règlement intérieur est applicable et les règlements successifs qui s'y substitueront.

## **Les congés et les autorisations d'absences**

### **1. Les congés annuels**

Les salariés de droit privé suivent le règlement de temps de travail de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

Le règlement intérieur est applicable et les règlements successifs qui s'y substitueront.

## **2. Autorisation d'absences**

Les salariés de droit privé suivent le règlement de temps de travail de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

Le règlement intérieur est applicable et les règlements successifs qui s'y substitueront.

### **Autres congés**

## **3. Le compte épargne temps**

Le compte épargne temps mis en place au sein de de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION au bénéfice des agents de droit public est accessible aux salariés dans les mêmes conditions.

## **La formation**

La régie adhère à un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) pour la branche des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement. L'OPCA est chargé de la collecte des fonds destinés au financement des congés individuels de formation des salariés et des fonds destinés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). L'OPCA est également chargé de la collecte et de la gestion :

- des fonds de la professionnalisation de la branche ;
- des fonds destinés au financement des formations mobilisées au titre du CPF des entreprises ne faisant pas le choix de la gestion en propre des fonds du CPF ;
- des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés de la branche.

Pour les modalités d'attribution de formation et de remboursement, il sera fait application du règlement de formation de GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

## **Le droit disciplinaire**

En plus, de la réglementation générale prévu par le code du travail, et du présent référentiel, les salariés s'engagent à respecter les règles internes fixées par GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié de droit privé sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Les sanctions suivantes peuvent être appliquées aux salariés en fonction de la gravité de la faute :

- avertissement avec classement au dossier
- mise à pied sans solde, pour une durée ne dépassant pas trois jours
- mise à pied sans solde, pour une durée entre 4 et 14 jours,
- la mutation par mesure disciplinaire dans le même secteur géographique et non constitutive d'une évolution du contrat de travail
- rétrogradation
- licenciement.

Une suspension du salarié avec versement du salaire peut être prononcée pour une durée de 4 mois maximum s'il est nécessaire d'écarter le salarié de la régie pour des raisons évidentes de sécurité.

La procédure de sanction se déroule selon les étapes suivantes :

- Un rapport disciplinaire du supérieur hiérarchique est établi.
- Le salarié est convoqué par un écrit qui précise l'objet de la convocation sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.
- Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la régie.
- Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié qui peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la régie.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

## Conditions de modification

Le présent référentiel est approuvé par l'employeur en partenariat avec les instances représentatives du personnel avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Il pourra faire l'objet d'un réexamen au cours de l'année 2024 de façon à être complété. Des avenants de compléments pourront être prévus pour compléter et/ou révisés ce référentiel. Toutes modifications seront effectuées selon la même procédure.