Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Mellois en POITOU
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Accord d'établissement du Service Public Industriel et Commercial SPIC

portant sur l'organisation du travail, la gestion de la maladie, des régimes de retraite, de la prévoyance, de la mutuelle et des autorisations spéciales d'absences, le dialogue social, la structure des rémunérations et la gestion des astreintes

du 28 février 2025

<u>Direction concernée</u> : Direction du Cycle de l'eau

Les textes et la jurisprudence posent clairement le principe de la soumission au droit privé des personnels des établissements publics industriels et commerciaux, à l'exception du directeur et du comptable, si celui-ci possède la qualité de comptable public. Ce principe s'applique également aux personnels affectés à des SPIC dépourvus de personnalité morale distincte de la collectivité locale ou de l'établissement public local et a été réaffirmé dans un avis (n°340127) rendu le 3 juin 1986 par le Conseil d'Etat.

Le présent accord a pour objectif de définir le statut social applicable aux salariés du SPIC « Direction du cycle de l'eau », c'est-à-dire à l'ensemble du personnel de droit privé.

Cet accord concerne aussi bien les salariés sous contrat à durée indéterminée que sous contrat à durée déterminée, embauchés à temps partiel ou à temps plein.

Le présent accord s'applique également aux agents publics détachés et peut s'appliquer aux agents publics liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, sous couvert des dispositions règlementaires et contractuelles spécifiques à ces derniers.

Cet accord sera tenu à la disposition des salariés qui pourront le consulter dans les locaux.

Cet accord se substitue de plein droit, dès sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des accords d'établissement, usages, engagements unilatéraux et accords atypiques portant sur l'un des thèmes visés par le présent accord.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Sommaire :

Partie 1 : Organisation du travail
1.1 – Organisation et durée du travail
1.2 – Heures supplémentaires
1.3 – Temps partiel
1.4 – Télétravail

Partie 2 : Gestion de la maladie, des régimes de retraite, de la prévoyance, de la mutuelle et des autorisations spéciales d'absences
2.1 - Gestion de la Maladie
2.2 - Les régimes de retraite complémentaire
2.3 - Régime de prévoyance
2.4 - Régime de santé : Mutuelle d'établissement
2.5 - La gestion des autorisations spéciales d'absences

Partie 3 : Le dialogue social
3.1 - Le Comité Social Economique et le Comité Social Territorial
3.2 - Informations et consultations
3.3 - Négociations collectives

Partie 4 : La structure des rémunérations et la gestion des astreintes
4.1 - Structure des rémunérations
- 4.1.1 – Rémunération et salaires minimaux
  - *4.1.1.1 Le salaire minimum*
  - *4.1.1.2 Évolutions minimales de la rémunération*
- 4.1.2 – Prise en compte de l'ancienneté lors des recrutements
- 4.1.3 – Prise en compte de l'ancienneté en poste
- 4.1.4 – Valorisation des parcours professionnels
- 4.1.5 - Valorisation de l'exercice de la fonction

4.2 - Gestion des astreintes
- 4.2.1 – Définition
- 4.2.2 – L'indemnisation de l'astreinte

Partie 5 : Dispositions finales
5.1 - Information du personnel
5.2 - Durée et entrée en vigueur
5.3 - Révision
5.4 - Dénonciation
5.5 - Notification
5.6 - Dépôt et publicité

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Partie 1 : Organisation du travail

1.1 – Organisation et durée du travail

1.1.1- Durée du travail

La durée maximale annuelle, hors heures supplémentaires est de 1607 heures. Le temps de travail hebdomadaire en vigueur est fixé à 39h00 pour les services techniques de l'assainissement, les chefs de service, directeurs et chargés d'étude ou de mission et 37h30 pour les services administratifs.

Ces cycles hebdomadaires incluent des contreparties sous forme de jours de RTT pris par demi-journée ou journée entière, conformément au cadre juridique applicable aux durées de travail supérieures à 35 heures :

- 15 jours par année civile pour 37,5 heures/semaine,
- 23 jours par année civile pour 39 heures/semaine.

L'organisation du travail se met en place du lundi au vendredi tel que défini dans le règlement intérieur. Les agents sont tenus de respecter les horaires et de signaler tout retard ou toute absence selon le règlement intérieur et les procédures en vigueur.

1.1.2- Aménagement du travail

Les dispositifs d'organisation et d'aménagement du temps de travail pourront être différenciés selon les activités du service de façon à concilier au mieux les intérêts de la clientèle, de la collectivité et du personnel. Les modalités de mise en place d'éventuelles plages variables sont définies dans le règlement intérieur.

Les projets d'organisation et d'aménagement du temps de travail feront l'objet d'informations et de consultations des instances représentatives du personnel.

1.1.3- Modulation du temps de travail

Par principe, les salariés ont les mêmes horaires sur l'ensemble de l'année (hors mise en place de plage variable).

Pour garantir la permanence et la continuité des services d'eau et d'assainissement pour faire face aux variations en cours d'année de la charge de travail, notamment de caractère saisonnier, climatique ou technique, la durée du travail pourra être modulée dans le cadre d'une programmation établie sur tout ou partie de l'année.

En cas de modulation, il sera établi dans tous les cas un planning prévisionnel de la répartition des horaires sur toute la période.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'établissement au cours de la période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. En fin de période ou en cas de départ du salarié, un document joint au dernier bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle lissée.

1.2 – Heures supplémentaires

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

Elles donneront lieu en priorité à l'attribution d'un repos compensateur.

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.

1.3 – Temps partiel

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

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

Les salariés qui le souhaitent pourront demander à travailler à temps partiel.

L'établissement s'efforcera d'y donner une suite favorable si cette demande est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Le salaire sera calculé au prorata du temps de travail accompli. La mise en oeuvre du travail à temps partiel doit s'effectuer en conformité avec le principe d'égalité de traitement des salariés. Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes possibilités de promotion et de formation que les salariés à temps plein. Le déroulement de carrière, en particulier celui du personnel féminin, ne pourra se trouver ralenti du seul fait d'un passage à temps partiel choisi.

L'organisation du temps de travail partiel sera également annualisée, permettant ainsi au salarié concerné de poser des jours ou demi-journées de RTT.

Le contrat de travail à temps partiel est un document écrit dont le contenu obligatoire est précisé par la loi, notamment en ce qui concerne la répartition de la durée du travail au sein de

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

chaque journée ainsi que la répartition convenue entre les jours de la semaine et entre les semaines du mois.

1.4 – Télétravail

Le télétravail peut être mis en place pour certaines fonctions dont l'activité est compatible tel que défini dans le règlement intérieur et la charte télétravail.

Le télétravail concerne notamment les chefs de services, chargé de projet et tout agent ayant des activités administratives pouvant être réalisées à distance.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Partie 2 : Gestion de la maladie, des régimes de retraite, de la prévoyance, de la mutuelle et des autorisations spéciales d'absences

2.1 - Gestion de la maladie

Le versement des prestations en espèces complémentaires à celles de la sécurité sociale est assujetti 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.

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.

2.2 - Les régimes de retraite complémentaire

Les salariés sont affiliés, selon leur catégorie socioprofessionnelle, à une ou plusieurs institutions de retraite complémentaire. Ils cotisent sur la base sur la base des taux en vigueur.

Les formalités d'affiliation et le prélèvement des cotisations dues par le salarié sont effectués par l'employeur.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

2.3 - Régime de prévoyance

L'employeur impose à tous ses salariés l'adhésion à un contrat de prévoyance garantissant les risques liés au décès, à l'incapacité, à l'invalidité et à la dépendance, interrompant ou suspendant totalement l'activité professionnelle, et de fait les revenus de l'assuré.

La participation financière de l'employeur est égale à 50 % de la cotisation (le reste à la charge du salarié).

2.4 – Régime de santé : Mutuelle d'établissement

L'employeur impose à tous ses salariés l'adhésion à un contrat (sauf cas de dispense légale), quelle que soit leur ancienneté, d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé.

L'employeur choisit librement l'assureur, auprès de qui il négocie le contrat d'assurance. La participation financière de l'employeur est égale à 50 % de la cotisation choisie (le reste à la charge du salarié).

Le contrat respecte un socle de garanties minimales (panier de soins minimum).

2.5 – La gestion des autorisations spéciales d'absences

Le dispositif de gestion des autorisation spéciales d'absences s'articule autour du principe d'équité entre la réglementation prévue pour le droit public et privé.

En conséquence, les autorisations spéciales d'absences sont harmonisées pour qu'elles soient appliquées de la même manière à tous les agents de la direction du cycle de l'eau (agents de droit public et de droit privé). Elles sont détaillées dans le règlement intérieur.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Partie 3 : Le dialogue social avec les instances du personnel

3.1. Le comité social économique et le comité social territorial

Le comité social économique et le comité social territorial ne peuvent coexister dans une même collectivité territoriale (publication au JO Sénat du 20/10/2022 - page 5127).
Le CST demeure le seul compétent sur le périmètre qui lui est défini dans son règlement intérieur.
Les attributions, les compétences et les modalités de fonctionnement de cette instance sont précisées dans son règlement intérieur.

3.2 - Informations et consultations

L'employeur s'engage à informer et à consulter les représentants du personnel sur les décisions et les projets ayant un impact sur les conditions de travail, les emplois, les rémunérations, les évolutions professionnelles, etc. Les modalités d'information et de consultation sont définies dans le règlement intérieur du CST.

3.3 - Négociations collectives

Les parties reconnaissent l'importance des négociations collectives pour l'établissement des conditions de travail et des droits des salariés. Elles s'engagent à favoriser les négociations dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions du CST. Les thèmes de négociation pourront inclure la rémunération, la durée du travail, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle, etc.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Partie 4 : La structure des rémunérations et la gestion des astreintes

4.1 – Structure des rémunérations

4.1.1 – Rémunération et salaires minimaux

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

4.1.1.1 Le salaire minimum

Le montant annuel des rémunérations fixes minimales brutes (salaire brut global) pour chacun des groupes est fixé dans la Convention Collective des établissements des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

Ces salaires bruts minimaux sont déterminés selon les groupes de classification (I à VIII) suivants (montants fixés suite à l'avenant de la convention collective de mai 2023) :

Groupe I	22 082
Groupe II	22 886
Groupe III	24 395
Groupe IV	25 507
Groupe V	29 884
Groupe VI	38 916
Groupe VII	53 280
Groupe VIII	63 013

Ces montants sont fixés par voie d'avenant à la convention collective dans le cadre des négociations obligatoires sur les salaires de la branche.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Les emplois des agents présents dans la collectivité au jour de la signature du présent accord sont classés selon les définitions des groupes de la convention collective :

EMPLOI	GROUPE
SECRETAIRE ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE	II
TECHNICIEN D'EXPLOITATION	III
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF ET COMPTABLE	III
TECHNICIEN ELECTROMECANICIEN	IV
RESPONSABLE EQUIPE	V
CHARGE ETUDE	VI
CHEF DE SERVICE	VI

Pour les agents présents, le changement de groupe aura lieu à la date de signature du présent accord.

En cas de nouvel emploi dans la collectivité, celui-ci sera rattaché à un des groupes de la convention collective (du groupe I au groupe VII) conformément aux critères de classification.

4.1.1.2 Évolutions minimales de la rémunération

La garantie d'évolution minimale (GEM) de la rémunération s'applique dans les conditions définies par la Convention Collective des établissements des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000.

4.1.2 – Prise en compte de l'ancienneté lors des recrutements

Lors de l'embauche d'un nouvel agent, la convention collective ne prévoit pas de disposition pour la prise en compte des expériences pour définir la rémunération proposée à l'agent. Elle est laissée à la libre appréciation de l'employeur.

L'ancienneté acquise est prise en compte selon l'ancienneté sur poste équivalent de l'agent, et selon sa capacité à maîtriser immédiatement les missions du poste proposé.

4.1.3 – Prise en compte de l'ancienneté en poste

Dans ses dispositions, la convention collective ne prévoit pas d'évolution de salaire au titre de l'ancienneté. Au même titre que le statut des fonctionnaires qui prévoit un avancement d'échelon sur plusieurs années selon les grades, il est proposé qu'un agent puisse bénéficier d'une augmentation de sa rémunération en fonction de son ancienneté dans l'établissement.

L'ancienneté se définit par la présence effective dans l'établissement et l'augmentation de salaire liée à l'ancienneté se calcule sur le salaire brut global de l'intéressé.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

L'augmentation du salaire brut global est fixée à 1,5 % tous les deux ans pour les agents non-cadres et à 0,75 % pour les cadres (à partir du groupe VI). L'augmentation est basée sur le salaire en cours à la date anniversaire du contrat. Sur la fiche de paie, une seule ligne matérialisera le salaire brut (salaire brut global).

Exemple :

Exemple sur un agent non-cadre avec une date d'embauche : 01/04/2022 (calcul sur une base 100)

En mars 2025- date accord- : 100 de salaire mensuel brut qui correspond au salaire minimum conventionnel.
A la date anniversaire du contrat soit au 01/04/2026 : augmentation 1,5% du salaire brut du mois en cours soit : 101,5 de salaire mensuel brut.

- *Si une augmentation conventionnelle base minimum 103 a lieu en janvier 2026 alors :*
  Au 01/01/2026 : 103 ;
  *Au 01/04/2026 : 103*1,015 soit 104,54.*
  (même calcul si les dates anniversaire et date conventionnelle sont identiques)
- *Si une augmentation conventionnelle base minimum 101 en 2026 :*
  Du 01/01/2026 au 03/2026 : 101 ;
  *Du 01/04/2026 au 31/12/2026 : 101*1,015 =102,51.*
- *Si ensuite augmentation conventionnelle base minimum 103 a lieu en janvier 2027 :*
  Au 01/01/2027 : 103.

L'ancienneté est reprise à partir de la date d'entrée dans le SPIC et au plus tôt la date de création du SPIC soit le 1/1/2020.

Les agents présents au jour de la signature du présent accord, et qui ont au moins deux ans d'expérience SPIC, bénéficieront d'une augmentation de 1,5% (ou 0.75% pour les agents appartenant au groupe VI) sur la base du salaire mensuel en cours, valorisée sur la période concernée, versée en une seule fois sous forme d'une prime.

4.1.4 – Valorisation des parcours professionnels

Selon la convention collective, les agents sont positionnés dans des catégories puis dans des groupes de niveau liés aux métiers et au niveau de responsabilité.

Dans le cadre de nouvelles missions/responsabilités, permettre aux agents de passer au groupe supérieur nécessite une demande émanant de la direction du cycle de l'eau. Cette demande doit répondre à un besoin, sous couvert d'une nouvelle fiche de poste et devra être validée par l'autorité territoriale.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

4.1.5 - Valorisation de l'exercice de la fonction

La collectivité s'engage à mener une réflexion au cours de l'année 2025 et au plus tard pour le 1/1/2026 sur la mise en place d'une prime individuelle distribuée annuellement, basée sur une grille de critères collectifs prédéfinis. Cette prime pourrait être financée, à partir de 2026, dans le cadre d'une enveloppe budgétaire annuelle déterminée par l'employeur et révisable chaque année.

4.2 - Gestion des astreintes

4.2.1 – Définition

L'astreinte est une partie intégrante de l'activité du service.

L'astreinte permet d'assurer la continuité et la permanence du service dans un cadre de sécurité maximale. Elle se traduit par la mise en place, pour un périmètre donné, d'une organisation spécifique, en dehors de l'horaire habituel de travail, afin de pouvoir faire effectuer et coordonner les interventions ponctuelles urgentes de dépannage ou de remise en état des installations et équipements.

4.2.2 – L'indemnisation de l'astreinte

Le dispositif d'indemnisation de l'astreinte s'articule autour du principe d'équité entre la réglementation prévue pour le droit public et privé.

L'astreinte doit être mentionnée dans le contrat de travail ou par voie d'avenant au contrat de travail.

En conséquence, les grilles des indemnités d'astreintes sont harmonisées pour qu'elles soient appliquées de la même manière à tous les agents de la direction du cycle de l'eau (agents de droit public et de droit privé). Elles sont détaillées dans le règlement intérieur.

Montant des astreintes au 01/01/2025 :
Ce tableau est indicatif et sera actualisé en fonction des évolutions règlementaires

Période d'astreinte	IDCC 2147	Statut FPT	Montant retenu dans l'accord
Semaine complète (y compris le week-end)	133,47 €	159,20 €	159,20 €
Week-end d'astreinte (du vendredi soir au lundi matin)	59,32 €	116,20 €	116,20 €
Samedi ou jour de récupération	29,66 €	37,40 €	37,40 €
Dimanche et jour férié	29,66 €	46,55 €	46,55 €
Jour semaine (non pratiqué à la DCE)	14,83 €	10,75 €	14,83 €

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

Partie 5 : Dispositions finales

5.1 - Information du personnel

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel de l'établissement par tout moyen adapté.

Une copie sera communiquée à tout nouvel agent.
Mention en sera faite sur le tableau d'affichage réservé à cet effet.

5.2 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prendra effet le 1er mars 2025.

Il remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accord atypiques, d'usages ou de toute autre pratique en vigueur au sein du SPIC avant sa conclusion et ayant un objet identique.

L'ensemble des salariés se verra automatiquement appliquer les nouvelles dispositions prévues par cet accord à cette date.

A l'issue de la durée de 3 ans, le présent accord cessera de produire ses effets.

5.3 – Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

5.4 – Dénonciation

Le présent accord d'établissement pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, après un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée AR aux autres parties signataires.
Chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord d'établissement, par voie de lettre remise en main propre contre décharge remise aux autres parties signataires.

5.5 - Notification

L'employeur procédera aux formalités de dépôt prévues par le Code du travail.

Envoyé en préfecture le 26/02/2025
Reçu en préfecture le 26/02/2025
Publié le 26/02/2025
ID : 079-200069755-20250225-C20_02_2025_47-DE

5.6 - Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé à la DREETS des Deux-Sèvres via le site internet dédié à cet effet : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/.
Un exemplaire sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Niort.
Un exemplaire sera donné à chaque signataire.

Fait à Melle le 28 février 2025

Signature de l'autorité territoriale

Signature des représentants du personnel