

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**  
**DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE L'ALBIGEOIS**

**SÉANCE DU 2 OCTOBRE 2012 À 18 HEURES 30**

N° 3 - 143 / 2012 : PROTOCOLE PORTANT DISPOSITIONS DE CONVENTION COLLECTIVE  
 LOCALE DE LA RÉGIE ASSAINISSEMENT

**L'An Deux Mille Douze, le 2 octobre 2012**

Le Conseil de la Communauté d'Agglomération de l'Albigeois s'est réuni en mairie d'Albi le mardi 2 octobre 2012 à 18 Heures 30 en séance publique, sur convocation de Monsieur Philippe BONNECARRÈRE, Président de la Communauté d'Agglomération de l'Albigeois.

Présidait la séance : monsieur Philippe BONNECARRÈRE

Secrétaire : madame Maryse BERTRAND

**Membres présents :**

**Membres titulaires :** Mesdames, Messieurs, Philippe BONNECARRÈRE, Stéphanie GUIRAUD-CHAUMEIL, Christine DEVOISINS, Monique HUBERT, Stephen JACKSON, Michel FOURNIALS, Pierre DOAT, Paul JUAREZ, Sarah LAURENS, Thierry GINESTET, Robert GAUTHIER, Jean-Claude De LAPANOUSE, Dominique SANCHEZ, Christian CHAMAYOU, Claude JULIEN, Anne-Marie ROSÉ, Thierry DUFOUR, Philippe HEIM, Jacques LASSERRE, Maryse BERTRAND, Robert BOUDES, Michel DELPOUX, Serge NEAU, Jean-Philippe ROQUES.

**Membres suppléants votants :** Mesdames, Messieurs, Michel FRANQUES, Françoise LARROQUE, Jean ESQUERRE, Bernard GILABERT, Alain LONG, Claude COSTES, Thierry MALLÉ, Eliane CARLES.

**Membres suppléants présents non votants :** Mesdames, Messieurs, Jean-Marie COUDERC, Gérard FABRE, Pascal LAMESLE, Jean-Michel DOUREL, Jean MAURIES.

**Membres excusés :**

**Membres titulaires :** Mesdames, Messieurs, Jean-Michel BOUAT, Olivier BRAULT, Patrick GARNIER, Geneviève PARMENTIER, Michèle BARRAU-SARTRES, Louis BARRÈT, Naïma MARENGO, Dominique BILLET, William NION, Félix TORRÈS, Thierry ASTOULS, Gérard POUJADE, Bruno LADOUCKETTE, Michel TRÉBOSC, Viviane COMBES.

**Membres suppléants :** Mesdames, Messieurs, Gisèle DEDIEU, Christelle GUILLAUMOT, Daniel GAUDEFROY, Laurence PUJOL, Pierre-Yves LAMBOLEZ, Frédéric ESQUEVIN, Marie-Louise AT, Marie-France DE TRUCHIS, Claude DEUTSCHMEYER, Michel ALBARÈDE, Françoise LESCURE, Marie-Claude DURAND, Alain GRIMAL, Michel ANDRAL, Robert PAGGI, Francine ALARY, Noël RAMON, Jean-Charles BALARDY, Anne ROUMEGAS-PORCHE, Benoît DELERIS, Jean-Charles BORGOMANO, Monique MILHAU, David KOWALCZYK, Blandine THUEL, Marc DE GUALY, Dominique BALOUP, Emmanuelle VIEILLEDENT.

**Présents (titulaires, suppléants votants et suppléants non votants) : 37**

**Votants (titulaires, suppléants votants) : 32**

**N° 3 - 143 / 2012 : PROTOCOLE PORTANT DISPOSITIONS DE CONVENTION COLLECTIVE LOCALE DE LA RÉGIE ASSAINISSEMENT**

Pilote - Ressources Humaines

**Monsieur Christian CHAMAYOU, rapporteur**

Par délibération en date du 18 mai 2010, le conseil communautaire a décidé de créer une régie d'assainissement dotée de la seule autonomie financière et en a approuvé les statuts.

La régie d'assainissement est constituée du personnel d'exploitation des réseaux, postes de relevage et stations d'épuration.

Les personnels de la société Lyonnaise des eaux de France affectés au contrat d'affermage relatif aux réseaux de collecte, aux réseaux structurants et au système de traitement des eaux usées sur le périmètre de la commune d'Albi, ont été, à compter du 1er juillet 2010 et en application du code du travail, transférés à la régie d'assainissement de la communauté d'agglomération de l'Albigeois.

Le personnel déjà employé ou transféré au sein de la communauté de l'agglomération à l'occasion des transferts des compétences exercées par la présente régie, est affecté à la régie d'assainissement de la communauté d'agglomération de l'Albigeois, et conserve à ce titre son statut de droit public.

Afin de réglementer la situation administrative et l'évolution de rémunération et de carrière des agents de droit privé, il a été décidé de rédiger un protocole portant dispositions de convention collective locale en complément des textes législatifs et réglementaires applicables.

Le protocole est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 2221-1 et suivants du code du travail.

Il s'inscrit dans la continuité de la délibération du 18 mai 2010 portant statuts de la régie d'assainissement de la communauté d'agglomération de l'Albigeois.

Il s'applique aux personnels de la régie assainissement à l'exception des agents publics qui relèvent du statut de la fonction publique territoriale.

Il a été soumis à l'avis du comité technique paritaire.

Je vous propose de valider le présent protocole portant dispositions de convention collective locale de la régie d'assainissement tel qu'il est présenté en annexe

Les crédits nécessaires à l'application des dispositions de ce protocole sont inscrits au budget de l'exercice en cours

**Le Conseil de Communauté d'Agglomération de l'Albigeois,**

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi 84/53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU l'avis du Comité Technique Paritaire en date du

VU l'avis favorable du bureau communautaire en date du 18 septembre 2012,

**ENTENDU LE PRESENT EXPOSÉ,**

**APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, À L'UNANIMITÉ, par 31 voix pour, une abstention (monsieur Serge NEAU),**

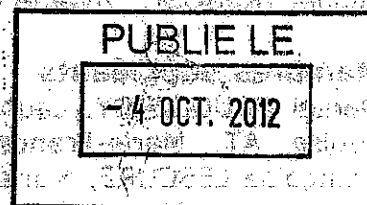
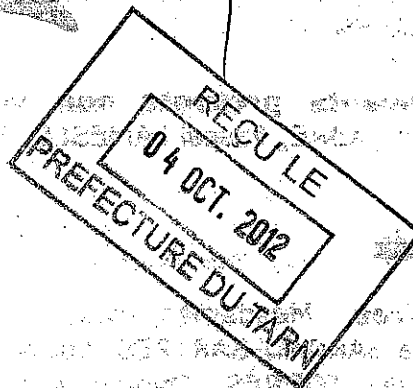
**APPROUVE** le présent protocole portant dispositions de convention collective locale de la région assainissement tel qu'il est présenté en annexe.

**DIT QUE** les crédits nécessaires à l'application des dispositions de ce protocole sont inscrits au budget de l'exercice en cours.

Pour extrait conforme,  
Fait le 2 octobre 2012,

Le Président,

Philippe BONNECARRÈRE





**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE L'ALBIGEOIS**

**PROJET DE PROTOCOLE**  
**PORTANT DISPOSITIONS DE**  
**CONVENTION COLLECTIVE LOCALE**  
**DE LA REGIE D'ASSAINISSEMENT**

## SOMMAIRE

### TITRE I - GENERALITES

- ARTICLE 1 - CHAMPS D'APPLICATION - CADRE JURIDIQUE
- ARTICLE 2 - DROITS ET OBLIGATIONS
- ARTICLE 3 - CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC
- ARTICLE 4 - REPRESENTANTS SYNDICAUX
- ARTICLE 5 - FORMATION
- ARTICLE 6 - ACTION SOCIALE

### TITRE II - ENGAGEMENT

- ARTICLE 7 - CONTRAT DE TRAVAIL
- ARTICLE 8 - LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
- ARTICLE 9 - PERIODE D'ESSAI
- ARTICLE 10 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
- ARTICLE 11 - DISCIPLINE

### TITRE III - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ARTICLE 12 - DEMISSION
- ARTICLE 13 - LICENCIEMENT
- ARTICLE 14 - DEPART ET MISE A LA RETRAITE

### TITRE IV - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- ARTICLE 15 - ABSENCES - CONGES PAYES
- ARTICLE 16 - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

### TITRE V - CLASSIFICATION - REMUNERATION

- ARTICLE 17 - GENERALITES SUR LES CLASSIFICATIONS
- ARTICLE 18 - ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION
- ARTICLE 19 - REMUNERATION MENSUELLE
- ARTICLE 20 - PRIME ANNUELLE

### TITRE VI - MATERNITE - MALADIE ET ACCIDENT

- ARTICLE 21 - MATERNITE
- ARTICLE 22 - MALADIE ET ACCIDENT

### TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

- ARTICLE 23 - DUREE DU PROTOCOLE - REVISION - DENONCIATION
- ARTICLE 24 - NOTIFICATION
- ARTICLE 25 - DISPOSITIONS DIVERSES

- ANNEXE 1 - CLASSIFICATION EMPLOIS / FONCTIONS
- ANNEXE 2 - GRILLE DE REMUNERATION PAR CLASSIFICATION
- ANNEXE 3 - DUREE D'AVANCEMENT DE POSITIONS
- ANNEXE 4 - DELIBERATION ASTREINTES

## **PREAMBULE**

Par délibération en date du 18 mai 2010, le conseil communautaire de la communauté d'agglomération de l'Albigeois a décidé de créer une régie d'assainissement dotée de la seule autonomie financière et en a approuvé les statuts.

Les personnels de la société Lyonnaise des eaux de France affectés au contrat d'affermage relatif aux réseaux de collecte, aux réseaux structurants et au système de traitement des eaux usées sur le périmètre de la commune d'Albi, ont été, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 et en application du code du travail, transférés à la régie d'assainissement de la communauté d'agglomération de l'Albigeois.

Le personnel déjà employé ou transféré au sein de la communauté de l'agglomération à l'occasion des transferts des compétences exercées par la présente régie, est affecté à la régie d'assainissement de la communauté d'agglomération de l'Albigeois, et conserve à ce titre son statut de droit public.

Par délibération en date du 21 décembre 2001, l'assemblée plénière de la communauté de communes de l'Albigeois a approuvé le protocole de mise en œuvre des dispositions fixant la durée et l'aménagement du temps de travail applicables à ses agents. Ce protocole en vigueur au sein de la communauté d'agglomération de l'Albigeois a été modifié ou complété par différents avenants.

Par délibération en date du 29 décembre 2006, le conseil communautaire de la communauté d'agglomération de l'Albigeois a enfin défini les modalités du régime indemnitaire applicables à ses agents.

## **TITRE I - GENERALITES**

### **ARTICLE 1 - CHAMPS D'APPLICATION - CADRE JURIDIQUE**

Le présent protocole est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 2221-1 et suivants du code du travail.

La régie d'assainissement est constituée du personnel d'exploitation des réseaux, postes de relevage et stations d'épuration.

Le présent protocole s'inscrit dans la continuité de la délibération du 18 mai 2010 portant statuts de la régie d'assainissement de la communauté d'agglomération de l'Albigeois. Elle s'applique aux personnels de la régie assainissement à l'exception des agents publics qui relèvent du statut de la fonction publique territoriale.

### **ARTICLE 2 - DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS**

#### **2-1 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

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

La communauté d'agglomération de l'Albigeois s'engage à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des agents de la régie d'assainissement au même titre que pour les agents de l'ensemble de ses services.

Cet engagement se traduit notamment par le fait de ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter ses décisions concernant l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de licenciement.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

## **2-2 – EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Il est précisé que la régie d'assainissement de la communauté d'agglomération de l'Albigeois entre dans le champ d'application des articles L 2512-1 et suivants du code du travail, relatifs aux modalités du droit de grève dans les services publics.

Dans ce cadre, le droit de grève est notamment subordonné à la condition qu'un préavis motivé soit adressé au Président, cinq jours francs avant le déclenchement de la grève (article L 2512-2 du code du travail).

Les agents et leurs syndicats représentatifs au sein de la communauté d'agglomération de l'Albigeois s'engagent à respecter ces dispositions.

Le non-respect de cet engagement pourra entraîner des sanctions conformément à l'article L 2512-4 du code du travail.

L'absence de service fait, par suite de cessation concertée du travail, entraînera une retenue de salaire pour la période considérée (article L 2512-5 du code du travail).

L'exercice du droit de grève ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement des équipements publics placés sous la responsabilité de la régie d'assainissement.

## **2-3 – DEVOIR DE RESERVE - DISCRETION PROFESSIONNELLE – SECRET PROFESSIONNEL**

Les agents de la régie d'assainissement sont soumis à un devoir de réserve et de discrétion professionnelle dans le cadre de leur activité professionnelle ; à ce titre, il leur est interdit d'exprimer leurs opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur du service dès lors que leurs propos entravent le fonctionnement du service ou jettent le discrédit sur la collectivité.

En outre, au titre du secret professionnel, les agents ne doivent pas divulguer d'informations sur des faits dont ils ont connaissance et qui pourraient mettre en cause le fonctionnement du service public.

## **2-4 – DEVOIR D'OBEISSANCE HIERARCHIQUE**

Tout agent est responsable des tâches qui lui sont confiées.

Tout agent doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, excepté si l'instruction est manifestement illégale et de nature à troubler gravement un intérêt public.

## **2-5 – DROIT DE RETRAIT**

Tout agent a la possibilité d'exercer son droit de retrait lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

## **ARTICLE 3 – CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC**

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

## **ARTICLE 4 – REPRESENTANTS SYNDICAUX**

Les agents de la régie d'assainissement dépendent du comité technique paritaire et du comité d'hygiène et de sécurité de la communauté d'agglomération de l'Albigeois. A ce titre, ils bénéficient des dispositions régissant ces instances paritaires.

## **ARTICLE 5 – FORMATION**

L'accès à la formation se fait aux conditions prévues par le code du travail, les crédits réservés à cet effet correspondent à ceux prévus par la législation en vigueur.

## **ARTICLE 6 – ACTION SOCIALE**

Les agents de la régie d'assainissement bénéficient des mêmes dispositions que celles applicables aux autres agents de la communauté d'agglomération de l'Albigeois.

## **TITRE II - ENGAGEMENT**

### **ARTICLE 7 – CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est formulé par écrit, en deux exemplaires.

Un des exemplaires est conservé par l'intéressé. Le second, revêtu de sa signature pour acceptation, est retourné à la communauté d'agglomération de l'Albigeois.

Le contrat de travail mentionne les conditions générales d'engagement et indique notamment :

- Objet et durée du contrat
- Rémunération
- Indemnité de technicité
- Prime de service
- Sécurité sociale – retraite
- Autres avantages
- Conditions de travail
- Astreintes – Heures supplémentaires

### **ARTICLE 8 – LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de



famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

#### **ARTICLE 9 – PERIODE D’ESSAI**

La communauté d’agglomération de l’Albigeois applique aux membres du personnel nouvellement embauchés une période d’essai.

La durée initiale de l’essai (hors renouvellement éventuel) est de 1 mois dans le cadre d’un contrat à durée déterminée (CDD), et de 3 mois dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée non précédé d’un CDD.

La période d’essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale. Une proposition écrite en est faite au salarié avant le terme de la période initiale.

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 avec un préavis, qui sauf accord des parties, est de :

- Ancienneté inférieure ou égale à 1 mois : pas de préavis
- Ancienneté supérieure à 1 mois et inférieure à 2 mois : préavis d’une semaine.
- Ancienneté supérieure à 2 mois : préavis de deux semaines.

#### **ARTICLE 10 – MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Toute modification au contrat de travail respectera la législation en vigueur et fera l’objet d’un avenant.

#### **ARTICLE 11 – DISCIPLINE**

En cas notamment de faute professionnelle, manquements aux obligations, insuffisance professionnelle et toute infraction aux présentes dispositions, la communauté d’agglomération de l’Albigeois peut, en considération de la gravité des fautes ou des manquements, appliquer les sanctions prévues par les textes applicables aux agents contractuels de droit public.

La communauté d’agglomération a toute latitude dans le choix de la sanction en fonction de la faute jugée. Il n’y a pas obligation d’appliquer l’échelle des sanctions dans l’ordre croissant. Quelle que soit la sanction encourue, elle est infligée selon les procédures prévues par la loi.

En outre, le salarié peut, même lorsque cela n’est pas prévu par la procédure légale, être entendu sur sa demande. Il peut se faire assister par un représentant syndical ou une personne de son choix appartenant au personnel de la collectivité.

### **TITRE III – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 12 – DEMISSION**

Toute démission doit être notifiée à la communauté d’agglomération de l’Albigeois soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par courrier remis en main propre à l’employeur ou à son représentant.

Les agents démissionnaires doivent respecter, hors période d'essai, un préavis dont la durée est, sauf accord entre les parties, de :

- Ancienneté inférieure à 6 mois : 15 jours
- Ancienneté supérieure à 6 mois et inférieure ou égale à 2 ans : 1 mois
- Ancienneté supérieure à 2 ans : 3 mois

La date de prise en compte pour le début de la période de préavis est la date de présentation de la lettre recommandée ou la date à laquelle le courrier de démission a été remis en main propre et apposé sur ledit courrier.

## **ARTICLE 13 – LICENCIEMENT**

La procédure de licenciement est soumise à des modalités spécifiques qui comprennent notamment un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister dans les conditions légales en vigueur.

### **13-1 – PREAVIS**

Les agents licenciés bénéficient d'un préavis d'une durée de :

- Ancienneté inférieure à 6 mois : 15 jours
- Ancienneté supérieure à 6 mois et inférieure ou égale à 2 ans : 1 mois
- Ancienneté supérieure à 2 ans : 3 mois

La date prise en compte pour le début de la période de préavis est la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant le préavis, l'agent a droit à 1 heure d'absence rémunérée, par jour ouvré, pour chercher un nouvel emploi. Ces absences peuvent être éventuellement cumulées par demi-journée, journée, ou groupe de journées, sauf nécessité de service. Cependant, en cas de cumul, l'absence ne peut être supérieure à 4 jours ouvrés. La demande doit être formulée 24 heures à l'avance et faire l'objet d'un accord du directeur de la régie. Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures d'absences pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'intéressé avant le terme du préavis. Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

### **13-2 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

Lorsque le contrat de travail est rompu par l'employeur, l'agent ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la collectivité a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est égale à  $2/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté ; elle est majorée de  $1/4$  de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité est calculée sur la base de  $1/12^{\text{ème}}$  des salaires des 12 mois précédant la rupture du contrat.

## **ARTICLE 14 – DEPART ET MISE A LA RETRAITE**

### **14-1 – DEPART A LA RETRAITE**

Le départ à la retraite correspond à l'hypothèse où le salarié prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à pension vieillesse.

L'agent est dans ce cas tenu de respecter un préavis égal au préavis exigé en matière de licenciement, dans le cadre des dispositions du présent protocole.

## **14-2 – MISE A LA RETRAITE**

La mise à la retraite correspond à la faculté pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un agent ayant atteint l'âge prévu à l'article L 1237-5 du code du travail.

La communauté d'agglomération de l'Albigeois est dans ce cas tenue de respecter un préavis égal au préavis exigé en matière de licenciement dans le cadre des dispositions du présent protocole.

## **TITRE IV – DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 15 – ABSENCES – CONGES PAYES**

Les agents sont soumis au protocole d'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail en vigueur au sein de la communauté d'agglomération et ses avenants.

### **ARTICLE 16 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

A défaut de disposition spécifique, le protocole d'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail en vigueur au sein de la communauté d'agglomération et ses avenants, s'appliquent.

## **TITRE V – CLASSIFICATION - REMUNERATION**

### **ARTICLE 17 – GENERALITES SUR LES CLASSIFICATIONS**

#### **17-1 - PRINCIPES FONDAMENTAUX**

Le classement des fonctions et/ou emplois s'effectue sur 5 niveaux de qualification.

La répartition des fonctions et/ou emplois à l'intérieur de niveaux de qualification repose sur 4 critères communs à toutes les filières d'emplois (administrative, technique), à savoir :

- complexité/technicité ;
- autonomie/initiative ;
- responsabilité (sur les hommes et les résultats) ;
- connaissances/expérience nécessaire.

Par ailleurs, une grille de rémunération conventionnelle est fixée pour chacun des 5 groupes de classification mis en œuvre avec à l'intérieur 10 positions répertoriées.

Le positionnement à l'intérieur d'un niveau de qualification permet de prendre en considération les éléments autres que la fonction ou l'emploi occupé : diplôme, polyvalence, expérience, appréciations de services, caractéristiques particulières du poste occupé.

#### **17-2 - MISE EN ŒUVRE**

A chaque niveau de qualification est attribuée une plage de rémunération dont le minimum correspond à la position 1 du niveau considéré et le maximum la position 10 du niveau considéré.

Le classement de chaque agent s'effectue en fonction du niveau de qualification auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe et de la position qui lui est attribué à l'intérieur du niveau de qualification considéré (cf. annexe 3). La rémunération de l'agent est fonction de son positionnement à l'intérieur du niveau de qualification.

En tout état de cause :

- le classement dans une des 5 catégories ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé ;
- chaque salarié reçoit notification de son classement au sein de la classification mise en œuvre. Toutefois, il peut solliciter toute explication auprès de sa hiérarchie sur sa position dans la classification.

### **17-3 - DEFINITION DES GROUPES DE QUALIFICATION DES EMPLOIS (CF. ANNEXE 1)**

Préambule :

La prévention et la sécurité sont intégrées en amont des processus métiers.

Chaque groupe d'emploi intègre donc cette donnée, amenant le salarié à respecter, promouvoir et/ou initier la sécurité par des actions spécifiques selon les niveaux hiérarchiques et les responsabilités qu'il exerce.

#### **17-3-1 - Niveau 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 travail implique la connaissance de règles simples, de normes, de règles d'hygiène et de sécurité (travail sur la voie publique, balisage, port de protection individuelles).

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

Les connaissances minimales nécessaires sont celles acquises au travail et lors du cycle primaire d'éducation et du collège. Elles correspondent à celles déterminées au niveau 5 de l'éducation nationale.

Le diplôme minimum requis est de niveau BEPC ou BEP professionnel.

#### **17-3-2 - Niveau 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. Le travail implique la connaissance de règles simples, de normes, de règles d'hygiène et de sécurité (travail sur la voie publique, balisage, port de protection individuelles).

Les décisions sont limitées à des décisions de conformité simple.

Le degré d'autonomie dans le travail évolue au fil des échelons, sous la responsabilité et le contrôle direct d'un salarié de niveau III ou plus, responsable des résultats.

Les connaissances minimales nécessaires sont celles acquises au travail et lors des cycles primaire et secondaire d'éducation, complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent à celles déterminées au niveau 4 de l'éducation nationale.

Le diplôme minimum requis est le niveau baccalauréat ou baccalauréat professionnel.

### **17-3 - 3 Niveau 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 travail implique la connaissance de normes et de règles élémentaires d'hygiène et de sécurité (travail sur la voie publique, balisage, port de protection individuelles).

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 niveau IV ou plus.

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

Les connaissances minimales nécessaires sont celles acquises au travail et lors des cycles primaire et secondaire d'éducation (niveau 4 à 3 de l'éducation nationale), complétées de connaissances professionnelles spécialisées acquises soit dans le cadre de la formation, soit à l'occasion du travail. Elles correspondent à un métier bien déterminé.

Le diplôme minimum requis est le baccalauréat ou un baccalauréat professionnel.

### **17-3-4 - Niveau 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 implique la connaissance de normes et de règles élémentaires d'hygiène et de sécurité (travail sur la voie publique, balisage, port de protection individuelles).

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 niveaux I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un salarié du niveau V.

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 à celles déterminées aux niveaux 4 à 3 de l'éducation nationale.

Le diplôme minimum requis est le Brevet de Technicien Supérieur ou le Diplôme Universitaire technologique ou le Diplôme d'études universitaires scientifique et technologique.

### **17-3-5 - Niveau 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 à celles déterminées au niveau 2 de l'éducation nationale.

Le diplôme minimum requis est le Brevet de Technicien Supérieur ou le Diplôme Universitaire technologique ou le Diplôme d'études universitaires scientifique et technologique complété d'un diplômes de second cycle universitaire (licence ou maîtrise).

#### **ARTICLE 18 – ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION**

Chaque agent est reçu annuellement par son responsable hiérarchique. Cet entretien porte notamment sur les résultats professionnels et la manière de servir de l'agent, ainsi que sur ses souhaits d'évolution et de formation. Les grilles d'évaluation utilisées pour les agents de droit public dans notre établissement serviront de base à cet entretien annuel.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu dont une copie est remise à l'intéressé. Il est conservé à la direction des ressources humaines dans le dossier individuel de l'intéressé dont celui-ci peut prendre connaissance.

#### **ARTICLE 19 – REMUNERATION MENSUELLE (cf. annexe 2)**

La rémunération brute mensuelle est composée de :

- Un salaire mensuel de base déterminé en application et dans le respect des critères arrêtés dans le cadre de la classification du personnel ;

- Une « indemnité de technicité » (par référence à l'indemnité d'administration et de technicité). Cette indemnité suivra l'évolution de l'IAT.

Elle n'est pas cumulable avec l' « indemnité de gestion » versée à titre exceptionnel aux agents transférés par le (les) ancien(s) délégataire(s) de service public, au titre des avantages acquis, sous la forme d'un maintien individuel de salaire.

#### **ARTICLE 20 – RÉVISION DE LA REMUNERATION MENSUELLE**

Les rémunérations brutes des agents suivront l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

#### **ARTICLE 21 – PRIME ANNUELLE**

Une « prime de service » égale au montant d'un SMIC brut en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année est versée aux agents, pour moitié en juin, et pour moitié en novembre de chaque année.

Elle n'est pas cumulable avec l' « indemnité de transfert » versée à titre exceptionnel aux agents transférés par le (les) ancien(s) délégataire(s) de service public, au titre des avantages acquis, sous la forme d'un maintien individuel de salaire.

### **TITRE VI – MATERNITE – MALADIE ET ACCIDENT**

#### **ARTICLE 21 – MATERNITE**

Les femmes enceintes peuvent disposer à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une heure par jour.

Le congé de maternité est attribué dans le respect et conformément aux textes applicables.

## **ARTICLE 22 – MALADIE ET ACCIDENT**

### **22-1 – DISPOSITIONS LEGALES**

Tout salarié qui interrompt son service pour cause de maladie doit, dès sa cessation de travail, prévenir son chef de service par téléphone dans les 24 heures.

Il doit, en outre, adresser à la communauté d'agglomération de l'Albigeois, un certificat médical précisant la durée prévisible de l'arrêt de travail et le lieu où il peut être visité dans les 48 heures.

La non production de certificat médical initial ou de prolongation, la falsification de certificats médicaux, l'inobservation des prescriptions médicales (travail rémunéré, sorties non autorisées...) pourront constituer des causes de rupture du contrat de travail.

### **22-2 – PRESTATIONS EN ESPECES**

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, les agents bénéficient d'un maintien de tout ou partie de leur salaire par la communauté d'agglomération de l'Albigeois qui est subrogé dans leurs droits à indemnités journalières.

Ce maintien s'effectue dans les dispositions suivantes (pour les agents transférés par le délégataire, les droits sont calculés en prenant en compte leur ancienneté à la Lyonnaise des eaux):

- Pour les agents dont le temps de présence est inférieur à 4 mois (la période court à compter de la date d'embauche) : Maintien d'un salaire à plein traitement pendant une durée continue ou non de 1 mois par an (de date à date), puis d'un demi-traitement pendant une durée continue ou non de 1 mois par an (de date à date).
- Pour les agents dont le temps de présence est inférieur à 2 ans (la période court à compter de la date d'embauche) : Maintien d'un salaire à plein traitement pendant une durée continue ou non de 2 mois par an (de date à date), puis d'un demi-traitement pendant une durée continue ou non de 2 mois par an (de date à date).
- Pour les agents dont le temps de présence est supérieur ou égal à 2 ans (la période court à compter de la date d'embauche) : Maintien d'un salaire à plein traitement pendant une durée continue ou non de 3 mois par an (de date à date), puis d'un demi-traitement pendant une durée continue ou non de 3 mois par an (de date à date).

Hormis les cas de congé de grave maladie, ou si la maladie provient d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents en congé de maladie ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé.

## **TITRE VII – DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 23 – DUREE DU PROTOCOLE – REVISION – DENONCIATION**

Le présent protocole est conclu pour une durée indéterminée, et ne peut être révisée qu'après modification soumise au comité technique paritaire de la communauté d'agglomération de l'Albigeois.

Le présent protocole sera soumis au comité technique paritaire de la communauté d'agglomération de l'Albigeois et entrera en vigueur dès sa signature.

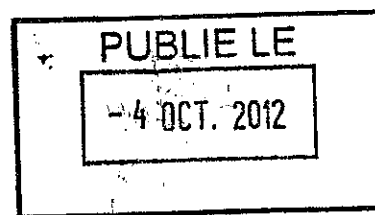
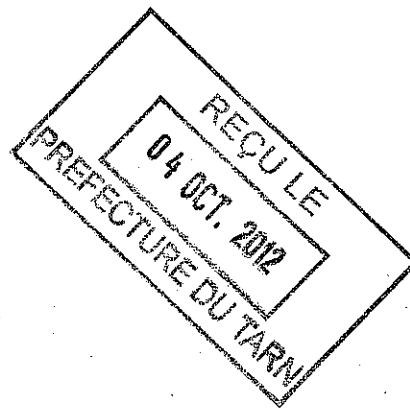
## **ARTICLE 24 – NOTIFICATION**

Le présent protocole est notifié aux agents de la régie d'assainissement, à l'exception des agents relevant du statut de la fonction publique.

## **ARTICLE 25 – DISPOSITIONS DIVERSES**

Le code du travail trouve sa pleine application pour toutes les questions non réglées par le présent protocole.

Fait à Saint-Juéry, le





## ANNEXE 1 – CLASSIFICATION EMPLOIS / FONCTIONS

<b>Niveau I</b>	Agent d'exploitation
<b>Niveau II</b>	Technicien d'unités de traitement 1ère catégorie
	Technicien de maintenance 1ère catégorie
	Technicien de réseau 1ère catégorie
	Automaticien 1ère catégorie
<b>Niveau III</b>	Technicien d'unités de traitement 2ème catégorie
	Technicien de maintenance 2ème catégorie
	Technicien de réseau 2ème catégorie
	Automaticien 2ème catégorie
	Adjoint au responsable d'unités de traitement
<b>Niveau IV</b>	Responsable d'unités de traitement

**ANNEXE 2 – GRILLE DE REMUNERATION PAR CLASSIFICATION**

Salaires  
BRUT

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10
<b>Niveau I</b>	1400	1400	1400	1400	1458	1502	1547	1593	1641	1690
<b>Niveau II</b>	1400	1400	1433	1505	1580	1659	1740	1805	1921	2010
<b>Niveau III</b>	1487	1576	1671	1771	1877	2020	2109	2236	2320	2410
<b>Niveau IV</b>	1696	1798	1906	2020	2141	2300	2406	2510	2605	2670
<b>Niveau V</b>	2170	2300	2438	2585	2740	2904	3078	3263	3459	3666

Prime de  
technicité

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10
<b>Niveau I</b>	28.08	28.08	28.08	28.08	28.08	29.01	29.01	29.01	29.01	29.01
<b>Niveau II</b>	29.35	29.35	29.35	29.35	29.35	29.75	29.75	29.75	29.75	29.75

Prime de technicité et d'encadrement

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10
<b>Niveau III</b>	65	75	85	101	125	142	185	210	260	310
<b>Niveau IV</b>	305	324	343	364	385	414	433	459	487	516
<b>Niveau V</b>	391	414	439	465	493	523	554	587	623	660

**ANNEXE 3 – DUREE D'AVANCEMENT DE POSITIONS**

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10
<b>Niveau I</b>	1	1,5	1,5	1,5	2	2	2	2,5	2,5	2,5
<b>Niveau II</b>	2	2	2	2,5	2,5	2,5	3	3	3	3,5
<b>Niveau III</b>	2,5	2,5	2,5	3	3	3	3,5	3,5	3,5	4
<b>Niveau IV</b>	3	3	3	3,5	3,5	3,5	4	4	4	4
<b>Niveau V</b>	3,5	3,5	3,5	4	4	4	4	4	4	4

## ANNEXE 4 - DELIBERATION ASTREINTES

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS **PUBLIE LE**  
DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE L'ALBIGEOIS  
SÉANCE DU 1<sup>ER</sup> JUILLET À 18 HEURES 30

N° 4 - 82 / 2008 : MISE EN PLACE D'UN SERVICE D'ASTREINTE

### L'An Deux Mille Huit, le 1<sup>ER</sup> Juillet 2008

Le Conseil de la Communauté d'Agglomération de l'Albigeois s'est réuni en Mairie d'Albi le Mardi 1<sup>er</sup> Juillet 2008 à 18 Heures 30 en séance publique, sur convocation de Monsieur Philippe BONNECARRÈRE, Président de la Communauté d'Agglomération de l'Albigeois.

Présidait la séance : Monsieur Philippe BONNECARRÈRE

Secrétaire : Madame Christine DEVOISINS

### Membres présents :

**Membres titulaires :** Mesdames, Messieurs, Philippe BONNECARRÈRE, Stéphanie GUIRAUD-CHAUMEIL, Christine DEVOISINS, Jean-Michel BOUAT, Olivier BRAULT, Christian DELEBOIS, Patrick GARNIER, Geneviève PARMENTIER, Michèle BARRAU-SARTRES, Louis BARRET, Stephen JACKSON, Michel FOURNIALS, Michel FRANQUES, Dominique BILLET, Pierre DOAT, Paul JUAREZ, Sarah LAURENS, Thierry GINESTET, Robert GAUTHIER, Jean-Claude De LAPANOUSE, Dominique SANCHEZ, Christian CHAMAYOU, William NION, Claude JULIEN, Gérard POUJADE, Anne-Marie ROSÉ, Thierry DUFOUR, Philippe HEIM, Jacques LASSERRE, Maryse BERTRAND, Robert BOUDES, Viviane COMBES, Michel DELPOUX, Jean-Philippe ROQUES

**Membres suppléants votants :** Messieurs, Jean ESQUERRE, Noël RAMON, Claude COSTES,

**Membres suppléants présents non votants :** Mesdames, Messieurs, Marie-France DE TRUCHIS, Jean-Marie COUDERC, Gérard FABRE, Pascal LAMESLE, Marie-Claude DURAND, Alain GRIMAL, Michel ANDRAL, Robert PAGGI, Alain LONG, Patrice MANGIONE, Blandine THUEL, David KOWALCZYK, Eliane CARLES, Jean MAURIÈS,

### Membres excusés :

**Membres titulaires :** Madame, Messieurs, Christelle GUILLAUMOT, Félix TORRÈS, Thierry ASTOULS, Bruno LADOUCKETTE, Michel TRÉBOSC, Serge NEAU,

**Membres suppléants :** Mesdames, Messieurs, Gisèle DEDIEU, Naïma MARENGO, Laure SUDRE, Jacqueline MAUREL, Daniel GAUDEFROY, Pierre COSTES, Pierre-Yves LAMBOLEZ, Frédéric ESQUEVIN, Marie-Louise AT, Bernard GILABERT, Claude DEUTSCHMEYER, Michel ALBAREDE, Françoise LESCURE, Christian MALGOUYRES, Françoise ALARY, Thierry MALLE, Jean-Marc WISNIEWSKI, Benoît DELERIS, Jean-Charles BORGOMANO, Monique MILHAU, Marc DE GUALY, Dominique BALOUP, Emmanuelle VIEILLEDENT,

**Présents (titulaires, suppléants votants et suppléants non votants) : 51**

**Votants (titulaires, suppléants votants) : 37**

**N° 4 - 82 / 2008 : MISE EN PLACE D'UN SERVICE D'ASTREINTE**

Pilote : Ressources Humaines

Autres services concernés : Service Assainissement  
Service Collecte des Ordures Ménagères

**Monsieur Christian CHAMAYOU, rapporteur,**

Il appartient à l'organe délibérant, après avis du Comité Technique Paritaire, de déterminer les situations dans lesquelles il est possible de recourir à des astreintes et d'en fixer les modalités d'organisation.

L'article 2 du décret n° 2002-542 définit l'astreinte comme une période pendant laquelle un agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. Le temps de travail effectué en dehors des heures de service fait l'objet d'une compensation.

Le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 définit les modalités de rémunération ou de compensation de ces obligations qui sont fixées par référence aux modalités et aux taux applicables aux services de l'état selon le décret 2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer.

**SERVICE ASSAINISSEMENT**

Afin de pouvoir répondre aux obligations liées à l'organisation et au fonctionnement du service assainissement et compte tenu de l'évolution des missions de ce service, il est devenu nécessaire de mettre en place un régime d'astreinte.

Ces astreintes techniques concernent la surveillance des poses de relevage et réseau structurants associés du fonctionnement des stations d'épuration et les interventions nécessaires sur ces sites en dehors des heures du service

Conditions de mise en œuvre : selon le planning d'organisation du travail défini par le responsable hiérarchique pour assurer la continuité du service public

a) Astreinte d'exploitation : situation où les agents sont tenus pour des nécessités de service, de demeurer soit à leur domicile soit à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.

b) Astreinte de sécurité : situation où les agents sont appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcements en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise)

Agents concernés :

Agents de la filière technique des catégories A, B et C, titulaires et non titulaires.

**Rémunération :** les agents seront rémunérés conformément aux dispositions des décrets sus-visés.

#### HORS INTERVENTION

Pour ce type d'astreinte, les taux s'élevaient à (valeurs du 01/01/06) :

- semaine complète : 149,48 €
- une nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération : 10,05 €\*
- pendant une journée de récupération : 34,85 €
- un week-end (du vendredi soir au lundi matin) : 109,28 €
- samedi : 34,85 €
- dimanche et jour férié : 43,38 €

\*ce taux est porté à 8,08 € en cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures

#### EN INTERVENTION

Les interventions seront rémunérées ou compensées suivant les conditions ci-après :

<b>Temps de compensation d'intervention</b>	
Heures effectuées entre 18 h et 22 h et le samedi entre 7 h et 22 h	Repos compensateur égal au nombre d'heures de travail effectif majoré de 10 %
Heures effectuées entre 22 h et 7 h et les dimanches et jours fériés	Repos compensateur égal au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %

Nature des travaux entrant dans le champ d'application de cette astreinte :

Toute intervention rendue nécessaire par l'urgence de la situation, en dehors des horaires normaux du service assainissement :

- pour répondre à une alarme générée par la télégestion des sites de pompage et de traitement (postes de relevage, stations d'épuration)
- pour répondre à un appel d'un particulier ou d'une mairie, signalant un dysfonctionnement sur les sites ou le réseau structurant
- sur demande du supérieur hiérarchique directement contacté ou en vue d'une intervention pour répondre à un besoin de renforcement.

Modalités d'organisation (moyens mis à disposition, roulements, horaires, périodicité des plannings,...) :

- moyens du service assainissement (véhicule, téléphone portable, tout matériel,...).
- les périodes d'astreintes pourront s'étendre du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.
- la périodicité sera fonction du nombre d'agents susceptible d'assurer chaque type d'astreinte.
- selon le planning et les conditions d'organisation du travail défini par le responsable hiérarchique pour assurer la continuité du service public.

#### SERVICE COLLECTE DES DECHETS MENAGERS

Il convient de rappeler qu'un régime d'astreinte a déjà été mis en place au Service Collecte des déchets ménagers. Ces astreintes sont assurées par les personnels des

cadres d'emplois de catégorie B et C de la filière technique qui assurent l'encadrement direct des équipes de collecte et qui sont amenés à intervenir dans le cadre de l'organisation de la collecte du samedi soir. Ces personnels assurent cette astreinte et sont rémunérés conformément aux dispositions des décrets susvisés.

Je vous propose d'approuver le régime des astreintes mis en place dans notre établissement tel que présenté ci-dessus et qui a été soumis pour avis au Comité Technique Paritaire du 27 juin 2008.

**Le Conseil de Communauté d'Agglomération de l'Albigeois,**

Vu l'avis favorable de la Commission des Finances Affaires Générales, Ressources Humaines du 25 juin 2008,

Vu l'avis favorable du Comité Technique Paritaire du 27 Juin 2008,

ENTENDU LE PRÉSENT EXPOSÉ,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, À L'UNANIMITÉ,

☞ DECIDE:

- **D'APPROUVER** le régime des astreintes tel que présenté ci-dessus.
- **DIT QUE** les crédits nécessaires ont été inscrits au budget de l'exercice en cours.

Pour extrait conforme,  
Fait le 1<sup>ER</sup> Juillet 2008,

Le Président,



Philippe BONNECARRÈRE

