



SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ADDUCTION
D'EAU POTABLE ET D'ASSAINISSEMENT
DE LOT-ET-GARONNE

Syndicat Départemental EAU47

Procès-verbal du Bureau Syndical du Mardi 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-deux, le cinq juillet, à neuf heures trente, le Bureau Syndical s'est réuni à EAU47 à AGEN, sous la présidence de Madame Geneviève LE LANNIC.

Date de convocation : 28/06/2022

Nombre de délégués en exercice : 28

Étaient présents :

Présidente : Madame Geneviève LE LANNIC.

Vice-présidents territoriaux :

Mesdames et Messieurs : Jean-Louis COUREAU, Jean-Pierre VICINI, Guillaume LEPERS, Jean-Pierre MOULY et Pierre IMBERT.

Autres membres du Bureau :

Messieurs : Yann BIHOUEE, Thierry BOZZELLI, Thierry BROUILLARD, Gilbert DUFOURG, Jean-François GUILLOT, Jean-Louis MOLINIÉ, Bernard PATISSOU et Françoise RIVETTA.

Étaient absents ou excusés :

Madame et Messieurs : Françoise LABORDE, Julie CASTILLO, Pierre SICAUD, Alain BROUILLET, Joël CHRÉTIEN, Michel COUZIGOU, Alain DALLA MARIA, Jacques DUBICKI, Bernard LAVERGNE, Guillaume MOLIÉRAC, Pascal MOURGUES, Gérard RÉGNIER, Aldo RUGGERI et Jean-Noël VACQUÉ.

Les services du Syndicat EAU47 étaient représentés par :

Mesdames et Messieurs : Gérard PÉNIDON (Directeur Général), Karine ROMÉRO (Directrice Générale Adjointe des Affaires générales), Nathalie CLARISSOU (Responsable des Ressources Humaines), Nicolas BABIN (Responsable de la Régie d'Exploitation EAU47) et Brigitte FRAMARIN SOCA (Service Administration Générale).

Secrétaire de Séance : Monsieur Yann BIHOUEE.

Le Procès-verbal de la réunion du 17 mai 2022 est adopté à l'unanimité sans correction.

Le diaporama présenté lors de la séance est joint au présent procès-verbal.

La séance du jour s'est déroulée selon les thématiques suivantes :

- Ressources Humaines
- Dégrèvement exceptionnel régie
- Environnement
- Questions diverses

RESSOURCES HUMAINES

Décisions n°22-023-B à 22-026-B

1. Créations de poste : avancements de grades 2022 et recrutement d'un technicien eau potable et assainissement

Le Bureau a été informé sur les possibilités d'avancements de grades et de promotions internes pour les agents d'EAU47 en 2022 et les dossiers déposés au CDG47.

La Commission Ressources Humaines du 25 mai 2022 a émis un avis favorable sur ces propositions.

Sous réserve de l'Arrêté du Président du CDG47 fixant les listes d'aptitudes établies au titre de la promotion interne 2022, il a été proposé de créer les postes ci-dessous :

- pour les avancements de grade au sein des effectifs du Syndicat EAU47 en 2022 :
 - o 1 poste d'Adjoint Technique Principal 1^{ère} classe
 - o 1 poste d'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe
 - o 1 poste de Technicien Principal 1^{ère} classe
 - o 1 poste de Technicien Principal 2^{ème} classe

- au vu des dossiers déposés auprès du CDG47 au titre de la promotion interne 2022 :
 - o 1 poste d'Ingénieur
 - o 1 poste d'Attaché
 - o 2 postes de Technicien
 - o 2 postes d'Agent de maîtrise

- pour le recrutement d'un agent au service technique eau et assainissement :
 - o 1 poste de Technicien Territorial

Il est précisé que seuls seront pourvus au titre de la promotion interne 2022 les postes pour lesquels les agents concernés figureront sur les listes d'aptitudes établies par le Président du CDG47.

La Directrice Générale Adjointe des Affaires Générales précise que désormais chaque agent qui a fait la demande d'un avancement de grade lors de l'entretien professionnel de fin d'année recevra une réponse écrite.

Par ailleurs, avant de passer en commission Ressources Humaines, les évolutions de carrière sont soumises aux avis des chefs de service puis de la Direction.

Le Bureau valide à l'unanimité la création des postes suivants :

- 4 postes au titre de l'avancement de grade,
- 6 postes au titre de la promotion interne,
- 1 poste pour le recrutement d'un agent au service technique eau et assainissement

2. Création d'emplois fonctionnels : Directeur Général des Services et Directeurs Généraux Adjoints - strate démographique de 20 000 à 40 000 habitants

Par délibération du 23 juin 2022, le Comité Syndical a décidé que le Syndicat EAU47 pouvait être assimilé à une commune de la strate de 20 000 à 40 000 habitants. Jusqu'alors il était assimilé à une commune de la strate de 10 000 à 20 000 habitants.

La liste des emplois fonctionnels de direction que peuvent créer les collectivités territoriales compte tenu de leur taille démographique est fixée par l'article 53 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Au vu de cette liste, il peut être créé au sein d'EAU47, l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services et de Directeur Général Adjoint des Services par assimilation à la strate de 20 000 à 40 000 habitants.

La notion d'emploi fonctionnel permet de garantir aux responsables locaux que ces postes, essentiels pour le bon fonctionnement de la collectivité et charnières entre les élus locaux et les services administratifs, sont occupés par des personnels en qui ils ont toute confiance et qu'ils peuvent mettre fin à leurs fonctions, notamment en cas de désaccord. Il s'agit également, par la création d'emplois fonctionnels, de reconnaître la responsabilité et le poids que peut induire de tels postes au sein d'une collectivité.

La Présidente précise que le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 prévoit des conditions de rémunérations particulières pour ces emplois fonctionnels, pouvant permettre de tenir compte, dans les limites qu'il fixe, des responsabilités particulières supportées par ces agents.

En conséquence, au vu l'organigramme du Syndicat EAU47, la Présidente a proposé au Bureau de décider la création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services et deux emplois fonctionnels de Directeur Général Adjoint des Services de 20 000 à 40 000 habitants à compter du 1^{er} septembre 2022 et de prévoir les conditions de rémunération.

Il est précisé que les augmentations liées aux futures rémunérations n'ont pas d'impact significatif sur le budget.

Il est rappelé que les postes d'emplois fonctionnels bénéficient du même régime indemnitaire que pour les postes de fonctionnaires mais que l'évolution de la carrière est plus rapide.

Le Bureau à l'unanimité décide :

- la création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services d'un Établissement Public de 20 000 à 40 000 habitants à compter du 1^{er} septembre 2022,
- la création de deux emplois fonctionnels de Directeur Général Adjoint d'un Établissement Public de 20 000 à 40 000 habitants à compter du 1^{er} septembre 2022, au vu de l'organigramme en vigueur du Syndicat EAU47,
- l'attribution d'une Nouvelle Bonification Indiciaire de 35 points pour l'exercice des fonctions de Directeur Général des Services d'un Établissement Public de 20 000 à 40 000 habitants à compter du 1^{er} septembre 2022,
- l'attribution d'une Nouvelle Bonification Indiciaire de 25 points aux deux Directeurs Généraux Adjoints des Services d'un Établissement Public de 20 000 à 40 000 habitants au titre de leurs fonctions, à compter du 1^{er} septembre 2022,
- l'attribution au Directeur Général des Services d'une prime de responsabilité d'un montant maximal de 15 % du salaire brut de base indiciaire,
- que la décision n° 22-007-B du 1^{er} mars 2022 relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), et particulièrement celui des Ingénieurs et Attachés territoriaux (IFSE et CIA), s'applique aux emplois fonctionnels de Directeur Général des Services et Directeur Général Adjoint des Services.

3. Accord d'entreprise pour les salariés de droit privé – Modification de l'accord du 15 octobre 2018

Un accord d'entreprise a été signé le 15 octobre 2018 afin d'organiser essentiellement les règles d'absence et de congés payés des salariés de droit privé du Syndicat EAU47.

La politique Ressources Humaines menée depuis 2018 envers les agents de droit privé consiste à harmoniser avec les pratiques du statut de la fonction publique. Il a donc été proposé au Bureau de compléter l'accord d'entreprise existant afin de :

- Modifier les règles ayant subi une évolution dans la fonction publique (CET)
- Apporter des précisions sur les règles déjà mentionnées (jours de fractionnement)
- Ajouter de nouveaux thèmes : gestion des astreintes, grilles de rémunération, passerelles entre groupes hiérarchiques, complément annuel lié à la valeur professionnelle.

Ce nouvel accord d'entreprise a reçu un avis favorable de la Commission Ressources Humaines, mais également du Comité Technique du 25 mai 2022. Il est joint au présent procès-verbal.

Le Bureau adopte à l'unanimité l'accord d'entreprise des salariés de droit privé du Syndicat EAU47 intégrant les modifications ci-dessus.

4. Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Prime au mérite pour les salariés de droit privé

Par Décision du 13 mars 2020, modifiée le 1^{er} mars 2022, le Syndicat EAU47 a mis en œuvre le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour ses agents publics, stagiaires, titulaires et contractuels.

Dans ce cadre, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) a été mis en place. Ce complément indemnitaire est donc versé depuis 2020 aux agents publics en fonction de leur valeur professionnelle et de leur investissement, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le principe du CIA a été transposé pour les salariés de droit privé par décision du 25 novembre 2021 mentionnée ci-dessus.

Pour les Ingénieurs et Techniciens Territoriaux les montants de base du CIA ont été revalorisés par arrêtés ministériels du 5 novembre 2021.

Par soucis d'équité, il a été proposé d'appliquer ces revalorisations au personnel technique de droit privé (groupes IV à VI) à compter de 2022 et de conserver les montants de base de la prime pour le personnel administratif de droit privé (tout comme les agents de la filière administrative de la fonction publique) comme suit :

- Prime au mérite du personnel administratif de droit privé :

Groupes Publics	Groupes Privé	Fonctions exercées	Montant annuel maxi en €
A	VI	DGA	5 670
	VI	Chefs de services	4 500
	VI	Chefs d'équipes / Experts	3 600
	V	Chefs de services	2 380
	IV et V	Chefs d'équipes / Experts	2 185
	IV et V	Agents	1 995
C	III	Agents	1 200

- Prime au mérite du personnel technique de droit privé :

Groupes Publics	Groupes Privé	Fonctions exercées	Montant annuel revalorisé (IV à VI)
A	VI	DGA	7 110
	VI	Chefs de services	6 350
	VI	Chefs d'équipes / Experts	5 550
B	V	Chefs de services	2 680
	IV et V	Chefs d'équipes / Experts	2 535
	IV et V	Agents	2 385
C	III	Agents	1 200

Il a été proposé au Bureau les conditions d'attribution de la prime au mérite suivantes :

- elle sera accordée au personnel de droit privé en Contrat à Durée Indéterminée ;
- elle sera attribuée individuellement aux salariés, par application d'un coefficient pouvant varier de 0 à 100 %, à partir des résultats de l'entretien professionnel et des critères suivants :
 - Savoir-être,
 - Savoir-faire,
 - Motivation du salarié,
 - Force de proposition.
- elle sera versée annuellement, en décembre, au regard des entretiens professionnels intervenus ;
- elle sera proratisée en fonction de la date d'arrivée ou de départ du salarié dans l'année ;
- elle sera laissée à l'appréciation de l'Autorité Territoriale, après l'avis du chef de service, si les absences suivantes (durée) ont eu un impact sur le service et doivent ou non se traduire par un ajustement du montant de la prime :
 - Congé de maladie ordinaire, d'invalidité temporaire imputable au service, pour accident de service ou de travail, ou congé de maladie professionnelle,
 - Congé de longue maladie, maladie grave ou congé de longue durée,
 - Congé de maternité, paternité, adoption et accueil de l'enfant,
 - Suspension de fonctions.

Dans ces conditions, la prime pourrait être en tout ou partie proratisée en fonction de la durée de l'absence.

- **Le Bureau valide à l'unanimité les montants des primes au mérite des salariés de droit privé ainsi que les conditions d'attribution proposées.**

Monsieur LEPERS, Vice-Président du territoire du Villeneuvois et délégué de Villeneuve sur Lot, souhaite savoir si les grilles de critères du CIA et de la prime au mérite tiennent compte du présentéisme des agents. Les critères sont basés sur les motivations du salarié, son investissement dans la collectivité et son savoir-être. Le présentéisme peut être apprécié par ces critères.

Monsieur LEPERS souhaite savoir quel pourcentage entre 0 et 100 représente en moyenne les primes versées aux agents EAU47. Entre 60 et 80 %.

La mise en place de ces primes permet de récompenser les agents méritant mais également d'attirer des profils.

DÉGRÈVEMENT EXCEPTIONNEL RÉGIE

Décision n°22-027-B

5. Dégrèvement exceptionnel

Un abonné de Montagnac sur Auvignon a demandé un dégrèvement exceptionnel suite à une fuite au niveau du filetage et du joint après compteur constatée le 11 avril 2022 par un technicien de la Régie d'Exploitation EAU47. La fuite est consécutive au changement du compteur effectué par les services de la Régie en juillet 2021. Ce compteur étant défectueux, il a de nouveau été remplacé le 11 avril 2022.

Il est précisé que l'article 4.1 du règlement de service indique que « les installations privées commencent à la sortie du clapet-purgeur ». La fuite étant située après le compteur mais avant le clapet-purgeur, les équipements sont donc sous la responsabilité de la Régie.

Il a donc été proposé au Bureau d'appliquer un dégrèvement exceptionnel correspondant au volume de perte d'eau estimé à 784 m³ (831 m³ relevés moins 47 m³ de consommation moyenne annuelle sur les 3 dernières années).

- **Le Bureau accorde à l'unanimité un dégrèvement de 784 m³ à cet usager de Montagnac sur Auvignon sur sa facture d'eau potable.**

ENVIRONNEMENT - INFORMATION

6. Convention type de prélèvement d'eau potable sur le réseau public de distribution entre le Syndicat EAU47, les utilisateurs et les collectivités compétentes

Certaines entreprises (vidangeurs, transports routiers, ...) sont amenées à prélever de l'eau potable sur le réseau public de distribution par l'intermédiaire des poteaux incendie existants sur le périmètre syndical.

Pour limiter les perturbations sur le réseau de distribution d'eau potable et afin de régler les modalités de manœuvre des poteaux, les volumes prélevés, les tarifs appliqués, ... il a été proposé au Bureau de consulter l'ensemble des communes et EPCI membres du Syndicat afin de connaître leur avis sur une éventuelle convention tripartite à intervenir entre les utilisateurs des poteaux incendie, les collectivités compétentes en matière d'incendie et EAU47.

Le Directeur rappelle qu'une borne monétique a été mise en place à Casteljaloux afin d'éviter les problèmes liés à la prise d'eau sur les poteaux incendie (casse, mauvaise qualité de l'eau liée à la remise en suspension de matières organiques, ...).

Cela fonctionne bien et des conventions sont signées avec des entreprises. Le Syndicat avait prévu d'en déployer plusieurs sur le territoire mais la réalité du terrain ne le permet pas toujours : manque de place, section pas suffisante, ... De plus, le coût d'une borne est d'environ 15 000 €.

Il sera donc nécessaire d'envisager la possibilité de règlementer l'utilisation des poteaux incendie (imposer un mode opératoire, quantifier les prises d'eau pour pouvoir les facturer, ...).

Dans un premier temps, il est possible de contacter les entreprises utilisatrices afin de cibler les poteaux les plus utilisés sur les secteurs en régie et en délégation.

Monsieur MOLINIÉ, délégué de Buzet sur Baïse, propose d'étudier la possibilité d'avoir des poteaux incendie dédiés au prélèvement d'eau pour ces entreprises qui seraient équipés de compteur. Il précise également qu'en France d'autres collectivités doivent être confrontées aux mêmes problématiques.

Enfin, le Directeur de la Régie d'Exploitation EAU47 indique que de plus en plus de routiers intervenant sur des chantiers de voirie programmés à l'avance demandent l'autorisation de prendre sur les bornes et les volumes prélevés sont quantifiés et facturés. Par contre, à ce jour, les vidangeurs par exemple ne le font pas. Cela peut représenter 1 500 m³ par véhicule par an.

D'autres problèmes sont également à prendre à compte :

- Établir une convention reviendrait à légaliser la prise d'eau sur les poteaux : le Syndicat en a-t-il le pouvoir ?
- Les entreprises qui ne signeraient pas la convention pourraient être sanctionnées mais comment ? Pouvoir de police du Maire, rôle de surveillance de la police municipale...

QUESTIONS DIVERSES

La Directrice Générale Adjointe indique aux élus que le Syndicat EAU47 a été sollicité pour participer au 91^{ème} Congrès de l'Assemblée des Départements de France qui aura lieu à Agen du 12 au 14 octobre prochain.

Aucune autre question n'étant soulevée, la séance est levée à 11 h.

Vous pouvez retrouver les Procès-verbaux des Bureaux syndicaux sur le site internet d'EAU47 : www.eau47.fr - rubrique Syndicat EAU47 - Vie des instances.

La Présidente



Geneviève LE LANNIC

Le secrétaire de séance



Yann BIHOUEE

Réunion du BUREAU SYNDICAL

Mardi 5 juillet 2022

Annexe au Procès-Verbal

RESSOURCES HUMAINES :

- Créations de poste : avancements de grades 2022 et recrutement d'un technicien eau potable et assainissement
- Création d'emplois fonctionnels : Directeur Général des Services et Directeurs Généraux Adjointes – strate démographique de 20 000 à 40 000 habitants
- Accord d'entreprise pour les salariés de droit privé – Modification de l'accord du 15 octobre 2018
- Modification du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

DÉGRÈVEMENT EXCEPTIONNEL RÉGIE :

- Sur la commune de Montagnac sur Auvignon

ENVIRONNEMENT – INFORMATION :

- Proposition d'une convention type pour le prélèvement d'eau potable sur le réseau public de distribution entre le Syndicat EAU47, les utilisateurs et les collectivités compétentes

QUESTIONS DIVERSES

 Nomination SECRÉTAIRE DE SÉANCE

 Approbation PROCÈS-VERBAL DU 17/05/22



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

RESSOURCES HUMAINES

1. Création de postes : avancements de grade 2022 et recrutement d'un technicien eau potable et assainissement

- Avis favorable de la commission RH du 25 mai 2022
- Propositions de création de postes et modification du tableau des effectifs :
 - 1 poste d'Adjoint Technique Principal 1^{ère} classe
 - 1 poste d'Adjoint Technique Principal 2^{ème} classe
 - 1 poste de Technicien Principal 1^{ère} classe
 - 1 poste de Technicien Principal 2^{ème} classe
 - 1 poste de Technicien Territorial (recrutement sur emploi vacant)

2. Création d'emplois fonctionnels : DGS et DGA Strate démographique de 20 000 à 40 000 habitants

- Comité du 23/06 : assimilation du Syndicat EAU47 à une strate de communes de 20 000 à 40 000 habitants
- Nécessité de créer les emplois fonctionnels correspondant à cette strate :
 - 1 poste de Directeur Général des Services
 - 2 postes de Directeur Général Adjoint des Services
- Prévoir les éléments de rémunération correspondants :
 - Prime de responsabilité (DGS)
 - NBI
 - Régime Indemnitaire (IFSE et CIA)

3. Accord d'entreprise pour les salariés de droit privé – Modification de l'accord du 15 octobre 2018

- Avis favorable de la commission RH et du Comité Technique du 25 mai 2022
 - Articles repris car inchangés (congés, RTT)
 - Modifications apportées sur l'accord de 2018 :
 - pour suivre l'évolution de la réglementation dans la Fonction Publique (Compte Épargne Temps)
 - pour apporter des précisions (jours de fractionnement, autorisations d'absences)
 - pour ajouter de nouveaux thèmes (grilles de rémunération, passerelles entre groupes, prime au mérite, astreintes)
- voir document joint

4. Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

- 🌿 Décision du Bureau du 01/03/2022 pour les agents publics
- 🌿 Nouveaux montants de base du CIA des Ingénieurs et Techniciens à transposer pour les salariés du privé

Groupes Publics	Groupes Privé	Fonctions exercées	Montant annuel maxi en €	Maxi annuel revalorisé (IV à VI)
A	VI	DGA	5 670	7 110
	VI	Chefs de services	4 500	6 350
	VI	Chefs d'équipes / Experts	3 600	5 550
B	V	Chefs de services	2 380	2 680
	IV et V	Chefs d'équipes / Experts	2 185	2 535
	IV et V	Agents	1 995	2 385
C	III	Agents	1 200	1 200



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

DÉGRÈVEMENT EXCEPTIONNEL RÉGIE

5. Demande de dégrèvement exceptionnel sur la commune de Montagnac s/Auvignon

- Constat d'une fuite le 11/04/2022 au niveau du filetage et du joint après compteur
- Consécutif au remplacement du compteur en juillet 2021
- Organe défectueux : nécessité de changer à nouveau le compteur en avril 2022
- Application de l'article 4.1 du règlement de service
- Proposition sur la facture d'eau :
dégrèvement de 784 m³
(relève 831 m³ – 47 m³ en moyenne/an)

6. Proposition d'une convention type pour le prélèvement d'eau potable sur le réseau public de distribution

- Prélèvement d'eau potable sur les poteaux incendies par des entreprises (vidangeurs, routiers,...) et des collectivités
- Provocation de perturbations sur le réseau
- Nécessité de déterminer :
 - Les modalités de manœuvre des poteaux
 - Les volumes prélevés
 - Les tarifs à appliquer

**➔ Mise en place d'une convention tripartite
EAU47 – collectivités en charge des poteaux? - entreprises**



TOU POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

QUESTIONS DIVERSES

**ACCORD D'ENTREPRISE
DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ
DU SYNDICAT EAU47**

COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT :

SYNDICAT EAU47

Siège social : 997 avenue du Docteur Jean-Bru – 47031 AGEN CEDEX

N° SIRET : 254 702 491 000 13

N° SIREN : 254 702 491

Code APE : 3600Z

ACCORD D'ENTREPRISE

soumis à l'avis du Comité Technique le 25 mai 2022,

soumis à la validation du Bureau Syndical le 5 juillet 2022,

signé le 12 août 2022 par Madame Geneviève LE LANNIC, Présidente du Syndicat EAU47,

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
TITRE I – LA GESTION DES CONGÉS PAYÉS	4
Article 1 – Période de référence pour l’acquisition des congés et droit à congés	4
Article 2 – Prise des congés	4
Article 3 – Jours de fractionnement	4
Article 4 – Report exceptionnel des congés payés pour fait de maladie du salarié	5
TITRE II – LES CONGÉS EXCEPTIONNELS	6
Article 5 – Congés exceptionnels pour évènements familiaux – Autorisations d’absence	6
TITRE III – LA DURÉE COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL - RTT	6
Article 6 – La Réduction du Temps de Travail (RTT)	7
TITRE IV – LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	7
Article 7 – Mise en place d’un CET	7
Article 8 – Bénéficiaires et ouverture du CET	7
Article 9 – Alimentation du CET	8
Article 10 – Monétisation des jours épargnés	8
TITRE V – LA GESTION DES ASTREINTES	8
Article 11 – Définition de l’astreinte	8
Article 12 – Organisation de l’astreinte	8
Article 13 – L’indemnité d’astreinte	9
Article 14 – L’indemnité d’intervention pendant une astreinte	9
TITRE VI – LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION	9
Article 15 – Instauration de grilles de revalorisation salariale	9
Article 16 – Les grilles en vigueur	10
TITRE VII – LES PASSERELLES ENTRE GROUPES HIÉRARCHIQUES	10
Article 17 – Instauration des passerelles	10
Article 18 – Définition des conditions pour le changement de groupe	11
TITRE VIII – LE COMPLÉMENT ANNUEL LIÉ A LA VALEUR PROFESSIONNELLE	11
Article 19 – Instauration de la prime	11
Article 20 – Les montants maxi en vigueur	12
Article 21 – Les conditions d’attribution	12
TITRE IX – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13
Article 22 – Champ d’application	13
Article 23 – Autres dispositions	13
Article 24 – Application du présent accord	13
Annexe n° 1 – Liste des établissements entrant dans le champ d’application de l’accord	14
Annexe n° 1 – Liste des salariés de droit privé couverts par l’Accord Collectif (à la date de la signature)	15

PRÉAMBULE

VU la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») et des décrets n° 2016-1552 et n° 2016-1555 du 18 novembre 2016 pris pour son application, en vigueur à compter du 1er janvier 2017 ;

VU le Code du Travail et en particulier :

- l'article L.2211-1 relatif au champ d'application de la négociation collective,
- les articles L.2311-1 et L.2311-2 relatifs au champ d'application des instances représentatives du personnel ;
- les articles L.2232-21 à L.2232-23 relatifs aux modalités de ratification des accords collectifs de travail dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, dépourvues de délégué syndical et sans élu du personnel ;
- les articles L.2253-1 et L.2253-2 détaillant les matières dans lesquelles un accord de branche prévaut sur un accord d'entreprise, à l'exception desquelles le projet d'accord peut porter sur tout thème de négociation ;
- les articles R.2232-10 à R.2232-13 (issus du décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017) déterminant les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et en particulier :

- les articles L.2224-7 et L.2224-8 et suivants relatifs aux services publics à caractère industriel ou commercial (SPIC) d'eau potable et d'assainissement,
- l'article L.5211-9 relatif au président des établissements publics de coopération intercommunale, et applicable aux syndicats mixtes conformément à l'article L.5711-1, et en particulier indiquant qu'il est l'organe exécutif de l'EPCI ;

VU les arrêts de la Cour de cassation admettant qu'une entité juridique employant à la fois des agents de droit public et des agents de droit privé puisse justifier d'une différence de traitement à condition qu'elle trouve sa source dans les règles de droit public (Cass. ass. plén. 27 fév 2009 n° 08-40.059 ; Cass. soc. 12 juin 2013 n° 12-17.273 ; Cass. soc. 3 mai 2016 n° 15-12.549) ;

VU les statuts du Syndicat Eau47 approuvés par Arrêté inter-préfectoral n° 47-2022-03-21-00001 en date du 21 mars 2022 applicables au 21 mars 2022 ;

VU la délibération n° 20_043_C du Comité syndical en date du 17 septembre 2020 portant installation du Comité Syndical et élection du Président, des Vice-présidents et des Membres du Bureau, et en particulier désignant Madame Geneviève LE LANNIC comme Présidente du Syndicat EAU47 ;

VU le tableau des effectifs en vigueur du Syndicat Eau47, comprenant à la fois des agents titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale (55) et des salariés de droit privé (29), soit un total de 84 emplois pourvus ;

VU les avis favorables :

- de la Commission des Ressources Humaines réunie le 25 mai 2022,
- du Comité Technique réuni le 25 mai 2022,
- du Bureau syndical réuni le 5 juillet 2022,

CONSIDÉRANT l'intérêt d'établir des droits et devoirs équivalents au sein du personnel et de faciliter la gestion des ressources humaines et en particulier d'harmoniser un certain nombre de droits, pratiques, processus, avantages, ... entre les salariés de droit privé et agents publics ;

Les parties ont souhaité préciser dans un accord collectif l'ensemble des règles applicables dans la collectivité pour les adapter à son contexte, ses contraintes et ses priorités.

Le présent accord a plus précisément pour objet d'aborder et de préciser les thèmes suivants :

- La gestion des congés Payés
- Les congés exceptionnels
- La gestion de la durée du travail : RTT
- Le compte épargne temps
- La gestion des astreintes
- Les grilles de rémunération / classification
- La prime annuelle de fin d'année

Il est ainsi décidé que :

TITRE I – LA GESTION DES CONGÉS PAYÉS

Article 1 – Période de référence pour l'acquisition des congés et droit à congés

Le **début de la période de référence** prise en considération **pour l'acquisition du droit** aux congés est **fixé au 1^{er} janvier** de chaque année (cf. article L.3141-11 du Code du Travail).

La période annuelle de référence pour les congés payés s'étend donc **du 1^{er} janvier au 31 décembre**, et coïncide ainsi avec l'année civile.

Rappel :

- *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) par mois de travail effectif ; la durée totale du congé exigible ne pouvant excéder trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés) (cf. article L.3141-3 à 9 du Code du Travail).*

Au Syndicat EAU47, le décompte des jours de congés s'effectue en jours ouvrés. La durée annuelle des congés est donc de 25 jours ouvrés par an pour une activité complète, soit une durée de travail de 5 jours ouvrés par semaine.

Article 2 – Prise des congés

La **période de prise des congés** est **fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre** (cf. article L.3141-15 du Code du Travail).

Rappel :

- *Les congés peuvent être pris par le salarié **dès son embauche** (cf. article L.3141-12 du Code du Travail), **dans la limite du droit à congé acquis**.
En conséquence, la **prise de congés** payés par anticipation (c'est-à-dire dès l'ouverture des droits à congés, **sans attendre la fin de la période d'acquisition des congés**) ne peut résulter que d'une demande du salarié ou de son accord exprès après demande de l'employeur.*

Les congés annuels étant attribués pour l'année civile (N) du 01/01 au 31/12, ils doivent être pris avant le 31 décembre de la même année (N). Ils ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre.

Par dérogation à ces dispositions, le Syndicat EAU47 a décidé que le report des congés est autorisé dans la continuité des congés de Noël, soit en début de mois de janvier de l'année N+1.

Les jours de congés annuels qui n'ont pas été pris dans l'année peuvent être épargnés sur un Compte Épargne Temps (CET) avant le 31 décembre (voir article 9)

Article 3 – Jours de fractionnement

Des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le code du travail prévoit :

- **Deux (2) jours ouvrables de congé supplémentaire** sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en-dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à **six jours ouvrables**
- **Un (1) jour supplémentaire est attribué** lorsque le nombre de congé pris en dehors de cette période est compris **entre trois et cinq jours ouvrés** (cf. article L.3141-23 du Code du Travail).

Ces attributions de jours supplémentaires ne sont possibles que sous réserve que les 3 conditions suivantes soient remplies :

- Avoir acquis au moins 15 jours de congés payés sur l'année N
- Avoir pris au minimum 10 jours ouvrés de congés payés dans la période légale de prise de congés annuels, du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année N
- Avoir un solde de jours de congés payés supérieur à 2 jours au 31 octobre de l'année N (qui ne tient pas compte de la 5^{ème} semaine de congés payés qu'il faut enlever)

Ces dispositions du code du travail sont très différentes de celles du statut de la fonction publique, mais également plus contraignantes, ce qui entraîne une inégalité de traitement entre les salariés du privé et les agents publics, pour lesquels l'octroi des jours supplémentaires de fractionnement se font sans avoir à remplir les 3 conditions mentionnées ci-dessus.

Les règles d'attributions des jours de fractionnement seront donc identiques pour tout le personnel du Syndicat EAU47, public et privé, et seront celles du statut public plus avantageux, à savoir :

- 1 jour supplémentaire : si entre 5 et 7 jours ouvrés ont été pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre
- 2 jours supplémentaires : si au moins 8 jours ouvrés ont été pris en dehors de cette période

Le déblocage de jours de fractionnement n'est pas lié au nombre de jours acquis, mais à la manière dont les jours ont été posés hors période. Un arrêt pour maladie n'impacte pas l'obtention des jours de fractionnement et les règles d'attribution, d'autant plus que les droits à congés sont déjà proratisés en raison de sa maladie.

Ce crédit de 1 ou 2 jours supplémentaires de congés payés pourra être posé à compter du 1^{er} novembre et devra être soldé avant le 31 décembre.

Article 4 – Report exceptionnel des congés payés pour fait de maladie du salarié

A titre exceptionnel, lorsque le salarié n'a pas pu solder ses congés payés pour cause de maladie, le reliquat de congés payés sera traité de la façon suivante (cf. article L.3141-22 du Code du Travail) :

- si sa maladie prend fin avant le terme de la période de référence (c'est-à-dire avant le 31 décembre), le reliquat des congés payés sera, après concertation avec l'employeur, pris en priorité sur la période restante à courir ou à défaut compensé par le versement d'une indemnité compensatrice ; un panachage entre ces deux solutions restant possible,
- si sa maladie se prolonge au-delà de la période de référence, le reliquat des congés payés donnera lieu, après concertation avec l'employeur, à un report sur le premier trimestre de l'année suivante.

TITRE II – LES CONGÉS EXCEPTIONNELS

Article 5 – Congés exceptionnels pour évènements familiaux - Autorisations d'absences

Des congés pour évènements familiaux, non déductibles des congés, sont accordés à tous les salariés sans condition d'ancienneté (cf. article L.3142-1 à L3142-5 du Code du Travail).

Les articles 6.2.1. et 6.2.2 (enfants malades) de la convention collective applicable au Syndicat EAU47 prévoit certains de ces congés spéciaux.

Afin d'harmoniser avec les règles en vigueur pour les agents publics, plus favorables en la matière, les autorisations d'absence suivantes sont accordées, sous réserve de justificatifs à produire :

ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	Durée pour les salariés privés d'EAU47 (calquée sur le régime des fonctionnaires)
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables
Mariage du salarié	5 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	5 jours ouvrables
Mariage du père, de la mère	5 jours ouvrables
Mariage des beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	3 jours ouvrables
Mariage d'un ascendant, oncle, tante, neveu, nièce, grand-père, grand-mère	1 jour ouvrable
Décès du conjoint (ou partenaire PACS) ou d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès d'un parent	5 jours ouvrables
Décès d'un allié direct (beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur)	3 jours ouvrables
Décès d'un ascendant, oncle, tante, neveu, nièce, grand-père, grand-mère	1 jour ouvrable
Congés pour enfants malades	6 jours/an (doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence dans son emploi)
Baptême ou communion d'un enfant	1 jour ouvrable
Déménagement de l'agent	1 jour ouvrable
Don du sang	½ journée
Rentrée scolaire	Autorisation de commencer 1h après la rentrée

Des délais de route pourront être accordés sur justificatifs lorsque l'évènement familial se déroule dans une localité nécessitant un temps de voyage important.

Ces dispositions évolueront automatiquement en fonction de la réglementation applicable à la Fonction Publique.

TITRE III – LA DURÉE COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL - RTT

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Toutefois, il a été décidé d'organiser le travail sur une durée hebdomadaire effective de travail supérieure à 35 heures toute l'année pour tous les services.

Article 6 – La réduction du temps de travail (RTT)

En compensation, cette organisation du temps de travail a donc conduit à l'attribution de jours RTT au personnel. Le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail.

Pour EAU47, la durée du temps de travail a été définie à 39 heures ou 37 heures en fonction des services.

Ainsi, le nombre de jours RTT attribués annuellement pour un agent à temps complet, pour une année complète, est de :

- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures de travail hebdomadaire (-1 journée de solidarité), donc **11 jours**
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures de travail hebdomadaire (-1 journée de solidarité), donc **22 jours**

Il faut en effet déduire du nombre de jours RTT annuels attribué (12 ou 23), la journée de solidarité destinée à financer les actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ en cours d'année), ce nombre de jours est proratisé en fonction de la durée des services accomplis.

Le nombre de jours de RTT pour l'année N (janvier à décembre N) est calculé en janvier N déduction faite des absences de l'année N-1 qui viendraient minorer le nombre de jours de RTT pour l'année N.

Ces jours de RTT peuvent être posés en journée ou 1/2 journée et être accolés à des jours de congés payés.

Les jours de RTT doivent impérativement être pris sur la période de référence. Ils ne peuvent être reportés l'année suivante.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le nombre de jours est calculé au prorata de leur temps de travail (en année N).

TITRE IV – LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Article 7 – Mise en place du compte épargne temps

Un **compte épargne temps est mis en place** pour les salariés de droit privé d'EAU47, afin qu'ils puissent accumuler des droits à congés rémunérés ou bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris (cf. article L.3152-1 à 4 du Code du Travail).

Article 8 – Bénéficiaires et ouverture du compte épargne temps

Le dispositif du compte épargne temps est accessible à **l'ensemble des salariés du Syndicat EAU47 en contrat à durée indéterminée, sans condition d'ancienneté.**

L'ouverture se fera sur demande du salarié en vue d'une première demande d'alimentation du CET.



Rappel :

Le CET a un caractère facultatif. Il est ouvert sur simple demande individuelle du salarié, écrite, datée et signée. Le salarié en est le seul décisionnaire.

Article 9 – Alimentation du compte épargne temps

Alimentation par le salarié

Le salarié peut alimenter le compte épargne temps :

- dans la limite de **5 jours maximum par an de congés annuels**,
- **sans limitation de jours de Récupération de temps de Travail (RTT)**.

L'alimentation se fait **en journées** et non pas demi-journées.

Le nombre de jours **maximum sur le CET est de 60 jours**.

Modalités de l'alimentation du compte épargne temps

L'alimentation du compte sera effectuée par la remise au service RH d'un bulletin spécifique dûment complété et signé par le salarié demandeur **avant le 31 décembre de l'année en cours**.

Les congés payés non pris avant le 31 décembre de la période de référence et non affectés préalablement au CET seront définitivement perdus.

Information du salarié

L'information du salarié sera assurée par la remise le 31 janvier de l'année suivante d'une fiche individuelle annuelle indiquant l'état de ses droits acquis.

Article 10 – Monétisation des jours épargnés

Au terme de l'année civile, si l'agent a cumulé plus de 15 jours sur son CET, il peut opter pour une indemnisation de ses jours, une utilisation ou un maintien sur son CET. L'**indemnité financière** n'est possible qu'entre le 15^{ème} et le 60^{ème} jour épargnés, selon les montants suivants :

- Groupe VI = 135 €/jour
- Groupes IV et V = 90 €/jour
- Groupe III = 75 €/jour.

Concernant les modalités d'alimentation, d'utilisation du CET et l'indemnisation des jours épargnés, les règles précitées évolueront automatiquement en fonction de la réglementation applicable à la Fonction Publique.

TITRE V – LA GESTION DES ASTREINTES

Article 11 – Définition de l'astreinte

L'astreinte est une partie intégrante de notre activité de service public de l'eau et de l'assainissement, afin d'en assurer la continuité et la permanence dans un cadre de sécurité maximale.

L'astreinte est une sujétion de service qui impose à certains agents, indépendamment de leur temps de travail normal, de rester à disposition de la Régie, en étant joignable à tout moment, afin de se rendre sur les lieux où leur présence est nécessaire en cas d'incident sur le réseau de distribution ou sur les installations techniques de production, dans un délai de deux heures.

Une période d'astreinte s'entend donc comme une période pendant laquelle l'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 la collectivité.

Article 12 – Organisation de l'astreinte

Pour la régie d'exploitation du Syndicat EAU47 la période d'astreinte est fixée sur une semaine complète qui s'étend du lundi au lundi matin suivant. Dans le cas où ce dernier lundi est un jour férié, la semaine d'astreinte est prolongée d'une journée, soit jusqu'au mardi matin.

Article 13 – L’indemnité d’astreinte

Pour les agents publics, la période d’astreinte ouvre droit à une indemnité d’astreinte et d’intervention ou, à défaut, à un repos compensateur.

Pour les salariés du privé, selon l’article 5.4.2.1 de la Convention Collective n° 3302 – eau et assainissement « *Tout salarié concerné par l’astreinte recevra une compensation pécuniaire ou un repos compensateur dont les modalités d’attribution sont définies dans chaque entreprise* ».

Suite à la décision n° 16_005_B du Bureau en date du 31 mars 2016, il a été décidé que les astreintes donneront lieu à une compensation financière et non pas à un repos.

Par ailleurs, le Syndicat EAU 47 a également convenu d’appliquer une compensation financière identique pour les deux statuts (privé et public) afin d’éviter les disparités.

Les montants ainsi définis et réglementaires prévus pour la fonction publique sont les suivants :

- Astreinte d’exploitation (1 semaine) à **159,20 €**
- Si jour férié pendant la semaine d’astreinte : + **46,55 €**
- Prolongation de la semaine d’astreinte en cas de jour férié : + **46,55 €**

Les règles et montants précités évolueront automatiquement en fonction de la réglementation applicable à la Fonction Publique.

Article 14 – L’indemnité d’intervention pendant une astreinte

Pour les salariés du privé, l’article 5.4.2.2 indique que « les temps d’intervention pendant l’astreinte seront rémunérés comme temps de travail effectif ». Ainsi, les heures effectuées par les salariés sont rémunérées au taux horaire du salarié après application le cas échéant des majorations au titre des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

TITRE VI – LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION

Article 15 – Instauration de grilles de revalorisation salariale

La convention collective des services d’eau et d’assainissement prévoit des salaires minima pour chaque groupe de fonction, mais aucune revalorisation.

Ainsi, par décision du Bureau du 26 avril 2018, une grille de revalorisation salariale calquée sur les règles d’avancements de la Fonction Publique Territoriale a été instaurée afin que les salariés de droit privé bénéficient, tout comme les agents publics, d’une perspective d’évolution de leurs salaires.

Depuis, plusieurs modifications sont intervenues afin de respecter les minima de salaires prévus dans la convention collective.

En effet, dans le cadre de la convention collective, des avenants pour augmentation des salaires minimum de chaque groupe paraissent fréquemment. Ces avenants ont pour conséquence de rendre les premiers échelons de chaque groupe obsolètes car ils se trouvent en dessous des minima réglementaires. Les grilles mises en place à EAU47 sont donc modifiées pour suivre ces évolutions.

Ces grilles ont été déterminées de la manière suivante :

- Instauration de 4 grilles d'avancement (une grille par groupe hiérarchique de la convention collective) : assimilation des différents groupes de la convention collective aux catégories hiérarchiques A, B et C de la Fonction Publique Territoriale (à équivalence de fonction et de niveau hiérarchique),
- Détermination d'un certain nombre d'échelon par grille et des durées de chaque échelon afin de constituer des durées de carrière dans chaque groupe,
- Reprise de la valeur du point d'indice existant pour la fonction publique et permettant le calcul du traitement brut.

Article 16 – Les grilles en vigueur

Il est à noter que l'avancement d'échelon ne peut s'effectuer que d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Les grilles en vigueur à ce jour sont les suivantes :

Groupe III															Durée	
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15
Indices	399	409	421	432	444	455	467	484	501	519	536	553	570	588	605	
Salaire brut	1 868	1 917	1 971	2 025	2 079	2 133	2 187	2 268	2 349	2 430	2 511	2 592	2 673	2 754	2 835	
Durée	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35

Groupe IV															Durée	
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15
Indices	417	430	443	455	468	481	494	513	532	551	571	590	609	628	647	
Salaire brut	1 954	2 014	2 074	2 134	2 194	2 254	2 314	2 404	2 494	2 584	2 674	2 764	2 854	2 944	3 034	
Durée	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35

Groupe V															Durée	
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15
Indices	488	504	520	535	550	566	581	604	627	650	673	696	719	742	765	
Salaire brut	2 288	2 363	2 435	2 507	2 579	2 651	2 723	2 831	2 939	3 047	3 155	3 263	3 371	3 479	3 587	
Durée	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35

Groupe VI															Durée	
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15
Indices	636	682	713	743	773	804	834	879	925	970	1016	1061	1107	1152	1198	
Salaire brut	2 979	3 198	3 340	3 482	3 624	3 766	3 908	4 121	4 334	4 547	4 760	4 973	5 186	5 399	5 612	
Durée	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35

Il est précisé que ces montants seront automatiquement revalorisés en fonction de réglementaire dans la Fonction Publique et dans la convention collective.

TITRE VII – LES PASSERELLES ENTRE GROUPES HIÉRARCHIQUES

Article 17 – Instauration des passerelles

Le Bureau Syndical a délibéré le 25 novembre 2021 pour la mise en place de passerelles entre groupes hiérarchiques de la grille salariale des agents de droit privé. Il s'agit d'harmoniser les possibilités d'évolutions de carrières des agents du privé avec celles des agents publics.

Ces passerelles permettent de prévoir des évolutions de carrières en cas **de changement de fonctions et/ou de responsabilités en interne**, en fonction de l'ancienneté et sans tenir compte des diplômes.

Ces évolutions sont possibles à la discrétion de l'Autorité Territoriale, sur proposition du chef de service et de la direction et après accord de la commission Ressources Humaines.

Article 18 – Définition des conditions pour le changement de groupe

Il est à noter que le changement ne peut s'effectuer que sur le groupe immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement d'un groupe à l'autre sont les suivantes :

Groupes	Conditions d'ancienneté à remplir
III	Réalisation d'activités spécifiques liées à la filière (exploitation/clientèle/support) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique - Entretien et/ou intervention sur installations diverses - Exploitation des services d'eau - agent des services support
↓	8 ans d'expérience dans le métier dont au moins 4 ans de service à EAU47
IV	Travaux hautement qualifiés - Mise en place et dépannage d'équipements électriques, automatiques, hydrauliques et mécaniques - Technicien des services support
↓	10 ans d'expérience dans le métier dont au moins 5 ans à EAU47 en groupe IV
V	Réalisation et/ou coordination de travaux - Encadrement possible de salariés des groupes I à IV - Connaissances techniques multiples et expérience pratique confirmée - Gestion de réseaux importants et complexes, détection des dysfonctionnements - Technicien supérieur/maîtrise des services support
↓	12 ans d'expérience dans le métier dont au moins 5 ans à EAU47 en groupe V
VI	1er groupe des emplois de cadres - Direction et coordination d'activités différentes (encadrement de salariés ou d'équipes) - Maîtrise d'installations complexes - Fonctions de haut niveau d'expertise - Pleine autonomie - Fonctions de suivi et contrôle de projets et activités liés à la filière (exploitation/clientèle/support) - Cadre service support et exploitation/technique

Le reclassement dans un nouveau groupe s'effectue à l'échelon équivalent ou immédiatement supérieur tout comme dans la Fonction Publique.

TITRE VIII – LE COMPLÉMENT ANNUEL LIÉ A LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Article 19 – Instauration de la prime

Par Décision du 13 mars 2020, le Syndicat EAU47 a mis en œuvre le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour ses agents publics, stagiaires, titulaires et contractuels.

Dans ce cadre, le Complément Indemnitare Annuel (CIA) a été mis en place. Ce complément indemnitare est donc versé depuis 2020 aux agents publics en fonction de leur valeur professionnelle et de leur investissement, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Par souci d'équité, il a été proposé d'étendre ce dispositif au personnel de droit privé à compter de 2021, par l'instauration d'une « prime au mérite », reposant sur les mêmes principes que le CIA des agents publics et sur les mêmes montants maxi de base (fixés en fonction des groupes hiérarchiques et des fonctions exercées).

Elle est versée annuellement (décembre) car liée à l'entretien annuel d'évaluation de l'agent, donc à la manière de servir et la valeur professionnelle.

Ces deux aspects sont appréciés par les chefs de service qui s'appuient sur une grille de critères et sous-critères établie : savoir-être, savoir-faire, motivation et force de proposition au moment de l'entretien professionnel.

Article 20 – Montants maxi en vigueur

La grille en vigueur à ce jour mentionnant les montants maxi est la suivante :

Groupes Publics	Groupes Privé	Fonctions exercées	Montant annuel maxi en €
A	VI	DGA	5 670
	VI	Chefs de services	4 500
	VI	Chefs d'équipes / Experts	3 600
B	V	Chefs de services	2 380
	IV et V	Chefs d'équipes / Experts	2 185
	IV et V	Agents	1 995
C	III	Agents	1 200

Il est précisé que ces montants seront automatiquement revalorisés en fonction de l'évolution des montants applicables dans la Fonction Publique.

Article 21 – Conditions d’attribution

Comme pour les agents publics, seuls les agents permanents (en CDI) ou titulaires d’un contrat à durée déterminée d’au moins 6 mois, peuvent bénéficier de cette prime.

Cette prime étant liée à l’activité et à la valeur professionnelle, il est laissé à l’appréciation de l’Autorité Territoriale, après l’avis du chef de service, de définir si les absences suivantes (durée) ont eu un impact sur le service et doivent ou non se traduire par un ajustement du montant de la prime :

- Congé de maladie ordinaire, d’invalidité temporaire imputable au service, pour accident de service ou de travail, ou congé de maladie professionnelle,
- Congé de longue maladie, maladie grave ou congé de longue durée,
- Congé de maternité, paternité, adoption et accueil de l’enfant,
- Suspension de fonctions.

Dans ces conditions, la prime pourrait être tout ou partie proratisée en fonction de la durée de l’absence. De la même manière, cette prime est proratisée en fonction de la date d’arrivée ou de départ d’un salarié dans l’année ou de la durée du contrat.

TITRE IX – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 22 – Champ d’application

Les dispositions du présent accord s’appliquent :

- à l’ensemble des établissements du Syndicat EAU47 (cf annexe 1) ;
- aux salariés de droit privé du Syndicat EAU47 (cf en annexe 2 la liste des salariés à la date de la signature).

Article 23 – Autres dispositions

Les dispositions non prévues dans le présent accord d’entreprise relèvent de la réglementation en vigueur, et en particulier les règles d’ordre public du Code du Travail ainsi que de la convention collective nationale n° 3302 des entreprises des services d’eau et d’assainissement.

Article 24 – Application du présent accord

Après son adoption par le comité technique et le bureau syndical, un exemplaire sera remis à tout le personnel du Syndicat EAU47 et à tout nouvel arrivant.

Le présent accord est remis à chacune des parties signataires, membres du comité technique (représentants de la collectivité et représentants du personnel).

Fait en un exemplaire original à Agen, le 12 août 2022



La Présidente du Syndicat EAU47,
EAU 47
Geneviève LE LANNIC

ANNEXE n°1 :
Liste des établissements rentrant dans le champ d'application de l'Accord

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS DU SYNDICAT EAU47

- AGEN (Siège) 997 avenue du Docteur Jean Bru
47031 AGEN CEDEX

- CASTELJALOUX (Régie) 135 allée des cigales
Lieu-dit Pins de l'Avance
47700 CASTELJALOUX

- NÉRAC (Régie) ZA Larrouset
47600 Nérac

ANNEXE n°2

Liste des salariés de droit privé couverts par l'Accord Collectif à la date de sa signature

Établissement de rattachement	Prénom, NOM du salarié	Fonctions	Service
SYNDICAT EAU47 (siège, Agen)	Bruno BAILLY	Technicien Eau et Assainissement	EPAC – Maîtrise d'oeuvre
	Julie BONAFOS	Technicien Eau et Assainissement	EPAC – Maîtrise d'ouvrage
	Sélim BOSC	Technicien ANC	SPANC
	Éléonore BRUN	Technicien Eau et Assainissement	EPAC – Maîtrise d'ouvrage
	Julien CAPPOEN	Technicien ANC	SPANC
	Christophe DUBREL	Technicien Eau et Assainissement	EPAC – Maîtrise d'oeuvre
	Gaëlle DUBREL	Gestionnaire de marchés publics	Marchés publics
	Sabrina DUFIEUX	Contrôleur DSP	DSP
	Océane GARRIC	Contrôleur DSP	DSP
	Frédéric KRIEGEL	Informaticien	Informatique
	Olivier PROUZET	Technicien Eau et Assainissement	EPAC – Maîtrise d'ouvrage
Valérie VIERRA	Gestionnaire de marchés publics	Marchés publics	
REGIE D'EXPLOITATION EAU47	Nicolas BABIN	Responsable de la régie d'exploitation	Régie Nérac et Casteljaloux
	Hervé COSTA	Agent d'exploitation assainissement	Régie Antenne Casteljaloux
	Cyril DESPERT	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Casteljaloux
	Benjamin FEILLES	Electromécanicien	Régie Antenne Casteljaloux
	Florent THÉRIZOL	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Casteljaloux
	Patrick BAUDEQUIN	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Nérac
	Tristan DAUGÉ	Agent d'exploitation assainissement	Régie Antenne Nérac
	Robin DEGOUE	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Nérac
	Alex DENIEL	Cartographie	Régie Antenne Nérac
	Arnaud DUTHIL	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Nérac
	Jean Pierre GUYOT	Référent Production & stockage / électro AC	Régie Antenne Nérac
Rodolphe NORBELAT	Référent réseaux AC et STEP	Régie Antenne Nérac	

	Sébastien OLIVÉ	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Nérac
	Léo PORET	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Nérac
	Rémy RODRIGUES	Agent d'exploitation assainissement	Régie Antenne Nérac
	David TURRO	Agent d'exploitation assainissement	Régie Antenne Nérac
	Rémy WILK	Agent d'exploitation eau potable	Régie Antenne Nérac

Soit un total de 29 salariés à la date de la signature du présent Accord d'entreprise