

SOCLE COMMUN DE REGLES APPLICABLES AUX SALARIES DE DROIT PRIVE DE LA REGIE EAU ET ASSAINISSEMENT

Préambule

En application de la loi NOTRe du 7 août 2015, les compétences « assainissement » et « eau potable » seront transférées à la Communauté de Communes de Monts d'Arrée Communauté le 1^{er} janvier 2025, dans les conditions prévues par la loi du 3 août 2018 relative à la mise en œuvre du transfert des compétences eau et assainissement aux communautés de communes.

Selon les articles L.1412-1 et L.2224-11 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), les services publics « assainissement » et « eau potable » ont la nature de Services Publics à caractère Industriel et Commercial (SPIC), pouvant être exploités en régies dotées, au choix de la collectivité, soit de l'autonomie financière et de la personnalité morale, soit de l'autonomie financière uniquement (régie simple).

En application de ces dispositions, le Conseil communautaire du 26 novembre 2024 a décidé la création au 1^{er} janvier 2025 d'une régie communautaire pour les services de l'eau potable, de l'assainissement collectif et du SPANC, qui se fera sous la forme d'une régie à simple autonomie financière.

Cette régie, intitulée « Eau et Assainissement » sera administrée par un Directeur et un Conseil d'Exploitation, sous l'autorité du Président de Monts d'Arrée Communauté, conformément aux dispositions de l'article L2221-14 du CGCT.

Le présent document a pour objectif, d'une part, d'exposer le régime juridique des agents de droit privé recrutés au sein de la régie Eau et Assainissement, et de tendre d'autre part, vers une uniformisation du régime de ces agents de droit privé avec celui des agents de droit public affectés au sein de la régie.

Au regard du régime applicable aux agents des régies SPIC (I), et de la cartographie future des personnels de la régie Eau et Assainissement (II), il conviendra de définir le statut de ces agents par accord collectif (III), et dans l'attente, d'adopter un régime transitoire qui est l'objet du présent document (IV).

Les principes contenus aux présentes ont fait l'objet d'un avis favorable du Comité Social Territorial du

I. Le régime applicable aux agents des régies SPIC

a. Principe

Selon une jurisprudence administrative constante, les emplois des SPIC sont des emplois de droit privé. Par principe les recrutements s'effectuent donc en Contrats à Durée Indéterminée (CDI) de droit privé.

b. Exception

La seule exception concerne le Directeur et le Comptable qui sont obligatoirement soumis au droit public.

De plus, consécutivement au transfert des compétences de l'eau potable, de l'assainissement collectif et du SPANC, aucun fonctionnaire ne bénéficie d'une nomination par voie de transfert dans la régie Eau et Assainissement de Monts d'Arrée Communauté.

c. Conséquences : la coexistence de deux statuts

En application des principes ci-dessus, deux statuts des personnels coexistent au sein de la régie créée :

Salariés de droit privé	Code du travail Avantages sociaux et principes de gestion érigés par la collectivité en vertu du principe de libre administration, uniquement lorsque ces avantages comprennent les agents de droit privé dans leur champ d'application.
Agents de droit public	Code Général de la Fonction Publique Territoriale Avantages sociaux et principes de gestion érigés par la collectivité en vertu du principe de libre administration.

d. Statut collectif

S'agissant de la Convention Collective nationale des services d'eau et d'assainissement, celle-ci ne s'impose pas aux régies simples dotées de la seule autonomie financière en application du Code du travail (article L.2233-1).

Ce principe a toutefois déjà été contesté par la jurisprudence civile qui raisonne au regard de l'activité du SPIC, indépendamment de son autonomie. Le flou juridique entourant cette question amène les régies SPIC à simple autonomie financière au sein desquelles cohabitent plusieurs statuts de personnel, à définir un statut collectif par voie d'accord (III) négocié au sein de la régie :

- dans les régies de moins de onze salariés de droit privé, l'employeur peut proposer directement aux agents un projet d'accord sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (article L2232-21 du Code du travail), selon des règles de consultation définies dans le code du travail ;
- dans les régies dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés de droit privé, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les règles afférentes aux régies de moins de 11 agents s'appliquent ;
- dans les régies dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés de droit privé, en l'absence de délégué syndical, les accords peuvent être négociés soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale de branche ou représentative au niveau national et interprofessionnel, membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

II. Cartographie future des personnels de la régie Eau et Assainissement

Au 1^{er} janvier 2025, la situation du personnel sera la suivante :

Agent de droit public	Salariés de droit privé
Code de la FPT + avantages sociaux et principes de gestion de MAC	Code du travail + avantages sociaux et principes de gestion de MAC, s'ils sont visés
1	5

III. Définition du régime des agents de la régie Eau et Assainissement par voie d'accord collectif

La régie Eau et Assainissement étant à simple autonomie financière, elle doit définir le statut collectif applicable aux agents qu'elle emploie par voie d'accord négocié au sein de la régie.

Tant que les salariés de droit privé n'atteignent pas un effectif supérieur à 10 agents, la collectivité peut proposer directement aux agents un accord.

Cette démarche sera pilotée par la direction des ressources humaines en lien avec la direction Eau et Assainissement.

IV. Régime transitoire des salariés de la régie Eau et Assainissement

A. Régime des salariés de droit privé

Création des emplois :

Tout emploi sur lequel les salariés seront recrutés devront au préalable avoir été créés. Préalablement à chaque recrutement, il est procédé, par voie de délibération, à une actualisation du tableau des emplois de la collectivité.

Statut collectif :

Il n'est pas fait application de l'intégralité de la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement, afin d'éviter des disparités de statut avec les autres catégories de personnel qui seraient sources de tensions internes et de difficultés de gestion.

Nature des contrats :

Tous les recrutements seront réalisés par principe en contrat de travail de droit privé à durée indéterminée (CDI), à l'exception du recrutement des fonctionnaires territoriaux.

En dehors de ces cas de figure, il ne peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée (CDD), Que dans les cas énumérés par la loi et dans la limite des durées réglementaires, notamment :

Motif de recours au CDD	Durée maximale	
	Contrat de Date à date	Contrat sans Terme certain
Remplacement	18 mois	Fin de l'absence
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible

Classification des emplois :

Basée sur la convention collective n° 2147.

Les emplois créés dans la régie Eau et Assainissement sont des emplois classifiés ainsi :

Emplois	Groupe de fonctions
Emplois techniques : <ul style="list-style-type: none">▪ Référent Électronique – Suivi des travaux▪ Référent Réseaux – Suivi des travaux▪ Référent Stations – Contrôles SPANC▪ Référent SPANC	Groupe IV Groupe IV Groupe IV Groupe IV
Emploi administratif : <ul style="list-style-type: none">▪ Gestionnaire administratif(ve)	Groupe III

Rémunération :

Le montant annuel des rémunérations fixes minimales brutes pour chacun des groupes est fixé dans la Convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement) du 12 avril 2000.

Les salaires globaux bruts minimaux annuels sont stipulés à l'article 1^{er} de l'avenant n° 22 du 14 mars 2023 de la convention collective.

Primes et indemnités :

La délibération n° 2024-..... instaure le régime indemnitaire et fixe le montant des primes pour les salariés de droit privé de la régie eau et assainissement, à compter du 1er janvier 2025.

Avantages sociaux :

Les salariés bénéficient des prestations du CNAS dans les mêmes conditions que les autres agents de Monts d'Arrée Communauté.

Durée du travail :

Comme pour les fonctionnaires, la durée légale des salariés est de 35 heures par semaine, soit 1607 heures par an. La durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures, 48 heures sur une même semaine et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La délibération n° 2017-149 du 28 novembre 2017 relative au règlement intérieur de Monts d'Arrée Communauté dans lequel est déterminé le temps de travail de la collectivité s'applique aux salariés de droit privé de la régie Eau et Assainissement.

Heures supplémentaires :

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

Le paiement de ces heures est remplacé par un repos de remplacement dont la durée tient compte des majorations légales (art. L.212-5 du code du travail).

Elles donneront lieu à l'attribution du repos compensateur prévu à l'article L.212-5-1 du code du travail.

Les astreintes :

La délibération n° 2024-..... instaure le régime d'astreinte d'exploitation des agents de la régie Eau et Assainissement, à compter du 1er janvier 2025.

Congés payés et autres absences :

Les salariés sont soumis au règlement intérieur de la collectivité en matière de congés et autorisations d'absence

Compte Epargne Temps :

Il est fait application des principes applicables aux agents communautaires fixés par le règlement intérieur en matière de Compte Épargne Temps.

Maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité :

Il est fait application des dispositions de la convention collective (article 7).

Évaluation professionnelle :

Les salariés bénéficient d'un entretien professionnel annuel dans les conditions identiques aux autres agents de la collectivité.

Formation professionnelle :

Les salariés bénéficient des dispositifs et congés de formation prévus par le code du travail.

Concernant les modalités pratiques pour la mise en œuvre de la formation, il est fait application des principes applicables aux agents communautaires fixés par la délibération n° 2024-023 du 09 avril 2024.

Droits et obligations des salariés :

Les salariés veilleront à se conformer au respect des obligations des agents publics figurant au Code Général de la Fonction Publique Territoriale.

Les salariés relèvent des dispositions du code du travail en matière de discipline.

Convention avec France Travail :

Les salariés sont dans le champ d'application de la convention signée entre Monts d'Arrée Communauté et France Travail.

B. Régime du Directeur de la Régie Eau et Assainissement

Les astreintes :

La délibération n° 2024-..... instaure le régime d'astreinte d'exploitation des agents de la régie Eau et Assainissement, à compter du 1er janvier 2025.