
Arrondissement de BETHUNE

du Conseil Communautaire

COMMUNAUTE -ooOoo---
D'AGGLOMERATION
DE BETHUNE-BRUAY, ARTOIS LYS ROMANE

Le mardi 27 juin 2023, à 19 H 00, le Conseil Communautaire s'est réuni, à la salle Olof Palme de Béthune, sous la Présidence de Monsieur GACQUERRE Olivier, Président de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane en suite d'une convocation en date du 21 juin 2023, dont un exemplaire a été affiché à l'Hôtel Communautaire.

ETAIENT PRESENTS :

GACQUERRE Olivier, LECONTE Maurice, BOSSART Steve, LAVER SIN Corinne, LEMOINE Jacky, GAQUÈRE Raymond, SCAILLIEREZ Philippe, BERRIER Philibert, THELLIER David, DEROUBAIX Hervé, SOUILLIART Virginie, DE CARRION Alain, PÉDRINI Léo, CHRETIEN Bruno (jusqu'à la question 13), COCQ Bertrand, DEBAS Gregory, DELECOURT Dominique, DRUMEZ Philippe, DUBY Sophie, DUCROCQ Alain, DUHAMEL Marie-Claude, DUPONT Jean-Michel, EDOUARD Eric (jusqu'à la question 21), GIBSON Pierre-Emmanuel, LECLERCQ Odile, LEFEBVRE Nadine, MANNESSIEZ Danielle, MULLET Rosemonde, MEY-FROIDT Sylvie, HOLBE Francis, OGIEZ Gérard, ALLEMAN Joëlle, ANTKOWIAK Corinne, BARROIS Alain, BECUWE Pierre, BERROYER Lysiane, BERROYEZ Béatrice (jusqu'à la question 10), BERTIER Jacky, BEVE Jean-Pierre, BLOCH Karine, BOMMART Émilie, BOLLART Annie, CANLERS Guy, CARINCOTTE Annie-Claude, CLAIRET Dany (jusqu'à la question 27), DEBAECKER Olivier, CORDONNIER Francis, CRETEL Didier, DASSONVAL Michel (jusqu'à la question 11), DECOURCELLE Catherine, DEFEBVIN Freddy, SCHOEMACKER Paul, DELETRE Bernard, DELPLACE Jean-François, DEMULIER Jérôme, DERLIQUE Martine, DERICQUEBOURG Daniel, DESQUIRET Christophe, DEWALLE Daniel, DOUVRY Jean-Marie, DUMONT Gérard, BRAEM Christel, FIGENWALD Arnaud, FLAJOLET André, FLAJOLLET Christophe, GLUSZAK Franck, HENNEBELLE André, HERBAUT Emmanuel, HOCQ René (jusqu'à la question 10), IMBERT Jacqueline, LECOMTE Maurice, LELEU Bertrand, LEVEUGLE Emmanuelle, LOISEAU Ginette, LOISON Jasmine, MACKÉ Jean-Marie, MAESELE Fabrice, MARIINI Laetitia, MALBRANQUE Gérard, MARCELLAK Serge, MATTON Claudette, MERLIN Régine, NEVEU Jean, NOREL Francis (jusqu'à la question 11), PAJOT Ludovic, CARON David, PRUVOST Jean-Pierre, WOZNY Isabelle, QUESTE Dominique, ROBIQUET Tanguy, SAINT-ANDRÉ Stéphane, SANSEN Jean-Pierre, SGARD Alain, SWITALSKI Jacques, VERDOUCQ Gaëtan, VERWAERDE Patrick, VIVIER Ewa

PROCURATIONS :

DELELIS Bernard donne procuration à GAQUÈRE Raymond, DAGBERT Julien donne procuration à LEMOINE Jacky, IDZIAK Ludovic donne procuration à CARINCOTTE Annie-Claude, DEBUSNE Emmanuelle donne procuration à LECLERCQ Odile, DELANNOY Alain donne procuration à DEROUBAIX Hervé, DEPAEUW Didier donne procuration à DUCROCQ Alain, BARRÉ Bertrand donne procuration à GACQUERRE Olivier, BERTOUX Maryse donne procuration à GIBSON Pierre-Emmanuel, CLAREBOUT Marie-Paule donne procuration à THELLIER David, CHRETIEN Bruno donne procuration à SOUILLIART Virginie (à partir de la

question 14), DELPLANQUE Émeline donne procuration à DEWALLE Daniel, DISSAUX Thierry donne procuration à BEVE Jean-Pierre, DOMART Sylvie donne procuration à ANTKOWIAK Corinne, FACON Dorothee donne procuration à BOSSART Steve, ELAZOUZI Hakim donne procuration à LOISEAU Ginette, FLAHAUT Karine donne procuration à DE CARRION Alain, FOUCAULT Gregory donne procuration à EDOUARD Eric (jusqu'à la question 21), JURCZYK Jean-François donne procuration à PÉDRINI Léo, MARGEZ Maryse donne procuration à MERLIN Régine, MASSART Yvon donne procuration à MEYFROIDT Sylvie, OPIGEZ Dorothee donne procuration à CLAIRET Dany (jusqu'à la question 27), PERRIN Patrick donne procuration à IMBERT Jacqueline, PREVOST Denis donne procuration à MACKÉ Jean-Marie, PRUD'HOMME Sandrine donne procuration à PAJOT Ludovic, TASSEZ Thierry donne procuration à MARCELLAK Serge, WILLEMANT Isabelle donne procuration à DUMONT Gérard

ETAIENT ABSENTS EXCUSES :

HENNEBELLE Dominique, BEUGIN Élodie, BLONDEL Marcel, CASTELL Jean-François, COCQ Marcel, DELANNOY Marie-Joséphine, DELHAYE Nicole, DESSE Jean-Michel, FLAHAUT Jacques, FONTAINE Joëlle, FURGEROT Jean-Marc, GAROT Line, HANNEBICQ Franck, HEUGUE Éric, HOLVOET Marie-Pierre, HOUYEZ Chloé, LEFEBVRE Daniel, LEGRAND Jean-Michel, LEVENT Isabelle, MILLE Robert, PICQUE Arnaud, RUS Ludivine, TAILLY Gilles, TOMMASI Céline, TOURSEL Karine, TOURTOY Patrick, TRACHE Bruno, VIEN Michel, VOISEUX Dominique, WALLET Frédéric

Madame MARIINI Laetitia est élue Secrétaire,

La séance est ouverte,

Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane,

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
27 juin 2023

RESSOURCES HUMAINES - FORMATION DES ÉLUS

STATUT DES AGENTS DES REGIES EAU ET ASSAINISSEMENT

Monsieur le Président expose à l'Assemblée les éléments suivants :

« Vu le Projet de Territoire, approuvé par délibération n° 2022/CC136 du Conseil Communautaire du 6 décembre 2022 :

En application de la loi NOTRe du 7 août 2015, les compétences « assainissement » et « eau potable » ont été transférées à la Communauté d'agglomération Béthune-Bruay Artois-Lys Romane (CABBALR) le 1^{er} janvier 2020 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 commune, et la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

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 08 décembre 2020 a décidé la création au 1^{er} janvier 2021 de régies dotées de l'autonomie financière uniquement.

Ces régies, intitulées « Régie Assainissement » et « Régie Eau Potable » sont administrées par un Directeur et un Conseil d'Exploitation, sous l'autorité du Président de la CABBALR, conformément aux dispositions de l'article L2221-14 du CGCT.

La présente délibération a pour objectif, d'une part, de mettre en conformité le régime juridique des agents de droit privés recrutés au sein de ces régies « Assainissement » et « Eau Potable », et de tendre d'autre part, vers une uniformisation du régime de ces agents de droit privé avec celui des agents de droit public actuellement affectés au sein de ces régies.

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.

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

De plus, sauf à ce qu'ils renoncent à leur statut, les fonctionnaires nommés par voie de transfert dans les régies à seule autonomie financière, conservent le bénéfice de leur statut : en

effet, leur détachement ou leur mise à disposition dans un statut de droit privé ne peut être envisagé dans la mesure où la collectivité et la régie constituent une seule et même personne morale.

Les fonctionnaires transférés continuent donc à bénéficier de leur situation existante à la date du transfert.

S'agissant des contractuels de droit public transférés, ils se voient proposer un contrat de droit privé en application de l'article L.1224-3-1 du Code du travail.

Ainsi, deux statuts des personnels coexistent au sein des régies SPIC :

- des salariés de droit privé régis par le Code du travail et éventuellement la convention collective
- des fonctionnaires et agents de droit public transférés

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 applicable aux agents qu'elles emploient par voie d'accord négocié au sein de la régie.

Compte tenu de l'absence de salariés de droit privé actuellement au sein de la régie, la collectivité peut proposer directement aux agents un accord tant que les salariés n'atteignent pas un effectif supérieur à 10 agents.

C'est dans cette hypothèse et afin de permettre le recrutement de salariés de droit privé au 1er juillet 2023, que la direction des Ressources Humaines en lien avec les directions « Assainissement » et « Eau Potable » ont élaboré le socle commun de règles de gestion applicables aux salariés de droit privé des régies « Assainissement » et « Eau Potable », ci-annexé.

Les principes contenus dans la présente délibération ont fait l'objet :

- d'une abstention à l'unanimité des représentants du personnel au Comité Social Territorial du 16 juin 2023,
- d'un avis favorable du Conseil d'exploitation commun des régies le 20 juin 2023.
- d'un avis favorable de la Commission « Service du Quotidien, Administration Générale et Territoriale » du 20 juin 2023.

Il est proposé à l'Assemblée d'approuver les règles de gestion applicables aux salariés de droit privé des régies « Assainissement » et « Eau Potable » et d'acter le document ci-annexé.
»

Monsieur le Président demande à l'Assemblée de bien vouloir se prononcer,

Sur proposition de son Président,
Le Conseil communautaire,
A la majorité absolue,

APPROUVE les règles de gestion applicables aux salariés de droit privé des régies « Assainissement » et « Eau Potable »

ACTE le document ci-annexé

INFORME que cette délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux par saisine de son auteur ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Lille, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits,
Ont signé au registre des délibérations les membres présents,

Pour extrait conforme,
Par délégation du Président,
Le Vice-président délégué,

Certifié exécutoire par le Président
Compte tenu de la réception en
Sous-préfecture le : **30 JUIN 2023**

Et de la publication le : **30 JUIN 2023**
Par délégation du Président,
Vice-président délégué,



LEMOINE Jacky



LEMOINE Jacky



Socle commun de règles de gestion applicables aux salariés de droit privé des régies « Assainissement » et « Eau Potable »

Préambule

En application de la loi NOTRe du 7 août 2015, les compétences « assainissement » et « eau potable » ont été transférées à la Communauté d'Agglomération Béthune-Bruay Artois Lys Romane (CABBALR) le 1^{er} janvier 202, 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 commune, et la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

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 08 décembre 2020 a décidé la création au 1^{er} janvier 2021 de régies dotées de l'autonomie financière uniquement.

Ces régies, intitulées « Régie Assainissement » et « Régie Eau Potable » sont administrées par un Directeur et un Conseil d'Exploitation, sous l'autorité du Président de la CABBALR, conformément aux dispositions de l'article L2221-14 du CGCT.

La présente délibération a pour objectif, d'une part, de mettre en conformité le régime juridique des agents de droit privés recrutés au sein de ces régies « Assainissement » et « Eau Potable », 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 ces régies.

Au regard du régime applicable aux agents des régies SPIC (I), et de la cartographie actuelle des personnels des régies Assainissement et Eau Potable (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 de la présente délibération (IV).

Les principes contenus dans la présente délibération ont fait l'objet d'un avis favorable du Comité Social Territorial du 16 juin 2023, et d'un avis favorable de la Commission « Service du Quotidien, Administration Générale et Territoriale » du 20 juin 2023.

I. Le régime applicable aux agents des régies SPIC

I.1. 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.

I.2. Exceptions

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

De plus, sauf à ce qu'ils renoncent à leur statut, les fonctionnaires nommés par voie de transfert dans les régies à seule autonomie financière, conservent le bénéfice de leur statut : en effet, leur détachement ou leur mise à disposition dans un statut de droit privé ne peut être envisagé dans la mesure où la collectivité et la régie constituent une seule et même personne morale (avis du Conseil d'Etat du 3 juin 1986).

Les fonctionnaires transférés continuent donc à bénéficier de leur situation existante à la date du transfert. S'agissant des contractuels de droit public transférés, ils se voient proposer un contrat de droit privé en application de l'article L.1224-3-1 du Code du travail.

I.3. Conséquences : la coexistence de deux statuts

En application des principes ci-dessus, deux statuts des personnels coexistent au sein des régies SPIC créées par suite de transfert :

Statuts individuels	Statut collectif
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
Fonctionnaires et agents de droit public transférés	Code Général de la Fonction Publique Territoriale Avantages sociaux et principes de gestion érigés par la collectivité en vertu du principe de libre administration

I.4. 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 actuelle des personnels des régies « Assainissement » et « Eau Potable » :

A la date de la présente délibération, la situation du personnel est la suivante :

	Agents titulaires de droit public	Agents non titulaires de droit public	Salariés de droit privé	Total
	Code de la FPT + avantages sociaux et principes de gestion de la CABBALR		Code du travail + avantages sociaux et principes de gestion de la CABBALR si ils sont visés	
Assainissement	51	3	0	54
Eau Potable	68	4	0	72

Compte tenu des procédures de recrutement en cours, le recours aux contrats de droit privé va progressivement représenter une part plus importante dans les effectifs (sans dépasser immédiatement le seuil de 11 salariés évoqué au II).

III. Définition du régime des agents des régies « Assainissement » et « Eau Potable » par voie d'accord collectif

Les régies « Assainissement » et « Eau Potable » étant à simple autonomie financière, elles doivent définir le statut collectif applicable aux agents qu'elles emploient par voie d'accord négocié au sein de la régie.

Compte tenu de l'absence de salariés de droit privé au sein de la régie précisé au II, et en vertu des principes exposés au I, la collectivité peut proposer directement aux agents un accord tant que les salariés n'atteignent pas un effectif supérieur à 10 agents.

Cette démarche sera pilotée par la direction des ressources humaines en lien avec les directions « Assainissement » et « Eau Potable ».

Dans l'attente, et afin de permettre le recrutement de salariés de droit privé au 1^{er} juillet 2023, il est proposé de définir par voie de délibération le socle commun de règles de gestion applicables aux salariés de droit privé des régies « Assainissement » et « Eau Potable ».

IV. Régime transitoire des salariés des régies « Assainissement » et « Eau Potable »

IV.1. Régime des agents transférés :

Les fonctionnaires conservent leur statut de fonctionnaire.

Les agents contractuels de droit public se verront proposer un contrat de droit privé avant l'arrivée à terme de leur contrat de droit public.

IV.2. Régime des salariés de droit privé nouvellement recrutés :

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.

Procédures de recrutements :

Les procédures de recrutement seront menées dans le respect des règles fixées au Code Général de la Fonction Publique, compte tenu de l'absence d'autonomie juridique de la régie qui n'est pas un établissement autonome. Notamment il sera procédé à la publication d'un avis de création ou de vacance d'emploi comportant les informations réglementaires liées à la fiche de poste (missions, qualifications requises, conditions d'exercice, sujétions particulières, ...).

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis.

La sélection des candidats est opérée selon le processus habituel de recrutement des agents au sein de la collectivité dans le respect des dispositions réglementaires (notamment du Décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels).

L'appréciation portée sur chaque candidature reçue est nécessairement fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

A compétences égales avec un candidat issu du secteur privé, les candidatures d'agents titulaires de la fonction publique territoriale, internes ou externes à la CABBALR, peuvent être retenues, par souci de préserver le droit à la mobilité des fonctionnaires territoriaux. Pour les agents titulaires externes, ceux-ci pourront opter pour le statut de droit privé, dans le cadre d'une disponibilité pour convenance personnelle, ou d'un détachement.

Nature de contrats :

Tous les nouveaux 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

Les contrats sont obligatoirement écrits et doivent comporter certaines mentions obligatoires.

Ils peuvent prévoir une période d'essai dont la durée est réglementaire en fonction de la durée des contrats.

Ils peuvent être renouvelés dans les conditions prévues par le code du travail.

Rémunération :

Le salaire de base est défini par référence aux grilles indiciaires et au régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires employés sur emplois permanents au sein de la collectivité.

Les cotisations sociales salariales et patronales sont celles applicables aux rémunérations des salariés de droit privé.

Comme les contractuels de droit public, les salariés de droit privé ne bénéficient pas du déroulement de la carrière prévu pour les fonctionnaires.

Par analogie avec les contractuels de droit public, la rémunération des salariés en CDI sera réexaminée au minimum tous les trois ans, au vu notamment du déroulement de carrière prévu pour les fonctionnaires, des résultats des entretiens professionnels du salarié ou de l'évolution des fonctions.

L'éventuelle réévaluation prendra la forme d'un avenant au contrat.

Santé/prévoyance :

Réglementairement, dans la mesure où les régies sont à seule autonomie financière, la collectivité n'a pas obligation de faire bénéficier ses salariés d'une couverture complémentaire santé.

Néanmoins dans l'hypothèse où le salarié ne bénéficie pas d'une portabilité de son précédent employeur, il sera appliqué aux salariés de droit privé la délibération du 12 janvier 2017 relative au financement de la protection sociale complémentaire, sous condition de fournir un justificatif d'adhésion à une mutuelle et/ou prévoyance.

Avantages sociaux :

Les salariés se verront attribuer des Titres restaurant dans les conditions définies par la délibération du 12 janvier 2017.

Les salariés pourront par ailleurs bénéficier des prestations du CNAS dans les mêmes conditions que les autres agents de la Communauté d'Agglomération. Il en est de même pour l'Amicale du personnel communautaire.

Médecine professionnelle :

Les salariés bénéficient d'une visite d'information et de prévention dans un délai de trois mois à partir de la prise effective de poste, sauf lorsque le salarié a déjà bénéficié de cette visite dans les cinq ans ou, dans les trois ans précédant son embauche pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel adapté de leur état de santé (travailleurs handicapés notamment).

Les salariés bénéficieront de cette visite dans le cadre de la convention conclue entre la CABBALR et l'Association « Action Santé Travail ».

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.

Les salariés sont régis par la Délibération relative au temps de travail de la CABBALR, et soumis au Règlement Intérieur de la collectivité, sous réserve des dispositions propres au Code du Travail en matière de rémunération des heures supplémentaires qui sont des dispositions d'ordre public :

Selon le code du travail, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit à :

- une majoration salariale des heures supplémentaires, le cas échéant remplacée par un repos compensateur majoré :
 - o 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (au-delà de la 35ème jusqu'à la 43ème heure) ;
 - o 50 % pour les heures suivantes.

- une contrepartie obligatoire sous forme de repos (COR) au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel : 220 heures par salarié et par an. La COR est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel chez les employeurs de 20 salariés au plus ; elle est à prendre dans un délai de 2 mois, dès que le salarié a atteint 7 heures de repos.

Le travail le week-end, la nuit et les jours fériés :

Dans l'attente d'un accord collectif, il sera fait application des dispositions de la convention collective.

Les astreintes :

Dans l'attente d'un accord collectif, il sera fait application des indemnités d'astreinte et d'intervention de la filière technique fixées par la délibération du 29 septembre 2020.

Télétravail :

Sous réserve des nécessités de service et d'un avis favorable de leur hiérarchie, les salariés peuvent télétravailler dans les conditions prévues par la délibération de décembre 2021.

Congés payés et autres absences :

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

Compte épargne temps :

Il est fait application des principes applicables aux agents communautaires fixés par le protocole relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Maladie, accident du travail, maternité :

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

Evaluation professionnelle :

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

Formation professionnelle :

Les salariés ne relevant pas du CNFPT, la CABBALR adhère à l'opérateur de compétences de branche. Les salariés bénéficient des dispositifs et congés de formation prévus par le code du travail.

Prise en charge des frais d'abonnement pour le trajet domicile/travail, et frais de déplacement :

Conformément à la réglementation, les salariés bénéficieront de la prise en charge d'une partie du prix « des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail », s'agissant de « moyens de transports publics » (transports en commun) ou de « services publics de location de vélos ».

Les salariés bénéficieront d'une prise en charge de leurs frais de déplacement (transport, hébergement) dans des conditions identiques aux agents de la collectivité.

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, et peuvent bénéficier de certaines garanties liées au statut (telle que la protection fonctionnelle) en qualité de collaborateur du service public.

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

Convention avec Pôle emploi :

Les salariés sont dans le champ d'application de la convention signée entre la CABBALR et Pôle Emploi.