Envoyé en préfecture le 10/02/2020
Reçu en préfecture le 10/02/2020
Affiché le
ID : 029-242900645-20200206-DE_08_2020-DE

DEPARTEMENT DU FINISTERE
ARRONDISSEMENT DE QUIMPER

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Le 6 février de l'An Deux Mille vingt à 18h, le Conseil communautaire légalement convoqué le 31/01/2020, s'est réuni à Douarnenez Communauté, sous la présidence de M. Erwan LE FLOCH, Président.

Présents : 17
Erwan LE FLOCH, Patrick TANGUY, Marc RAHER, Gaby LE GUELLEC, Thomas MEYER, Florence CROM, Jean-Jacques GOURTAY, Jean KERIVEL, Marie-Pierre BARIOU, Christian GRIJOL, Henri CARADEC, Françoise DARCHEN, Hélène QUERE, Françoise PENCALET, Hugues TUPIN, Marie-Raphaëlle LANNOU, Dominique TILLIER.

Pouvoirs : Philippe PAUL, pouvoirs à Erwan LE FLOCH
François CADIC, pouvoirs à Henri CARADEC.

Excusés: Yves TYMEN, Catherine ORSINI, Marie-Thérèse HERNANDEZ

Secrétaire de séance : Gaby LE GUELLEC

Délibération N°DE 08-2020

Objet : Agents en contrat de droit privé au sein du SPIC eau et assainissement - Définition des conditions d'évolutions salariales (négociation annuelle, grille d'avancement…)

Rapporteur : Erwan LE FLOCH

Par délibérations du 24 novembre 2016, le conseil communautaire a créé un Service Public Industriel et Commercial (SPIC) pour l'exercice en régie des compétences EAU et ASSAINISSEMENT, avec autonomie financière.

Ces régies sont administrées, sous l'autorité du Président de Douarnenez Communauté, par un organe de direction : le conseil d'exploitation et son président, ainsi qu'un directeur. L'essentiel des pouvoirs est cependant conservé par l'assemblée délibérante de la collectivité fondatrice. L'ordonnateur de la régie est le Président de Douarnenez Communauté.

Conformément au 5° de l'article R2221-72 du CGCT, le Conseil communautaire « règle les conditions de recrutement, de licenciement et de rémunération du personnel ».

Il convient de rappeler que le fonctionnement des régies dotées de la seule autonomie financière et ne disposant pas de personnalité morale propre obéit à des règles spécifiques notamment en matière de recrutement et que les salariés recrutés sont employés dans les conditions du droit privé et régis par les dispositions du Code du Travail.

La convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000, à laquelle fait référence les contrats des salariés recrutés sous statut de droit privé, prévoit une classification des emplois comportant 8 groupes donnant une base de référence à la profession permettant de :

- D'avoir des références communes pour le personnel technique, administratif et commercial,
- De définir les caractéristiques générales de l'emploi occupé en fonction de la complexité/technicité, de l'autonomie/initiative, des responsabilités, des connaissances et expériences nécessaires.

Envoyé en préfecture le 10/02/2020
Reçu en préfecture le 10/02/2020
Affiché le
ID : 029-242900645-20200206-DE_08_2020-DE

Une rémunération conventionnelle minimale est fixée pour chacun des 8 groupes de classification mis en œuvre.

« Les salaires globaux bruts minima de chaque groupe font l'objet, chaque année, d'un examen dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires et les conditions d'emploi.

Sous réserve du respect des minimas conventionnels et de la prise en compte des résultats de leur propre négociation annuelle obligatoire, les entreprises déterminent librement le niveau et l'évolution des salaires effectifs de leur personnel et le système de gestion de leurs rémunérations, en fonction de leurs décisions de positionnement par rapport au marché, de leurs possibilités et de leurs contraintes ».

A Douarnenez Communauté, beaucoup d'agents, ayant été transférés lors de la création du SPIC, se trouvent encore sous statut public.

Pour chaque poste, le tableau des emplois définit les grades minimum et maximum possibles pour un agent de la fonction publique, et la classification applicable pour les contrats de droit privé.

Malgré la difficulté de recruter, il apparaît difficile d'augmenter les salaires de manière importante pour éviter des gestions et des rémunérations de personnel trop différenciées.

A Les négociations annuelles obligatoires :

Chaque entreprise détermine librement le niveau et l'évolution des salaires effectifs de leur personnel mais une négociation est obligatoire chaque année.

Concernant les négociations annuelles pour l'année 2020, plusieurs réflexions ont été menées.

Il apparaît que la 1ère piste liée au point d'indice qui n'a pas augmenté, et qui entrainerait aucune augmentation au titre de l'année 2020 est limitée.

En effet, dans la fonction publique, les agents ont une carrière qui leur permet à minima de bénéficier d'évolution indiciaire soit tous les deux ou trois ans en fonction de la grille indiciaire. Ainsi, une comparaison des évolutions des traitements indiciaires bruts des agents de droit public du SPIC entre le 1er janvier 2018 et le 1er janvier 2019 (évite ainsi les prises en compte des revalorisations liées au PPCR) a été réalisée. Ensuite, une moyenne de ces évolutions a été calculée. Elle représente une augmentation moyenne de 1.74%.

Il est proposé d'appliquer cette moyenne (1.74%) comme augmentation annuelle au titre de l'année 2020 pour l'ensemble des agents qui, au 1er janvier 2020, bénéficient d'un contrat en vigueur antérieur au 1er janvier 2019 au sein de la collectivité.

Cette augmentation sera appliquée avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2020.

B- Les évolutions liées à l'ancienneté et aux compétences = avancement

Deux possibilités peuvent être envisagées :

<u>1- Changement de groupe de classification</u>

Comme indiqué précédemment, le tableau des emplois de la collectivité prévoit la classification de chaque poste par rapport à la convention collective. Ainsi, chaque poste correspond à un seul groupe.

Pour bénéficier d'un changement de groupe de classification, il est proposé que le changement de poste soit obligatoire. Dans ce cas, les conditions de mobilités seront appliquées, c'est-à-dire que les agents devront candidater et participer au jury de recrutement qui définira si l'agent est reconnu apte à tenir des missions d'un poste de groupe supérieur.

Envoyé en préfecture le 10/02/2020
Reçu en préfecture le 10/02/2020
Affiché le
ID : 029-242900645-20200206-DE_08_2020-DE

2- Evolution au sein du groupe

Il est proposé de définir 3 sous-groupes pour chaque groupe (des groupes 2 à 5) : un premier niveau « confirmé », un second niveau « expérimenté » et un troisième niveau « spécialiste ».

La convention collective détermine les attentes pour chaque groupe dans 4 domaines :

- Complexité/technicité,
- Autonomie/initiative,
- Responsabilité,
- Connaissances.

Pour définir et évaluer les compétences acquises par les agents et ainsi envisager une évolution dans le sous-groupe supérieur, il est proposé de définir les attentes pour chaque groupe et sous-groupe dans ces 4 domaines. Les critères de communication, de "savoir-faire", "savoir-faire faire", "domaine de référence" seront inclus dans les niveaux « expérimenté » et « spécialiste ».

Pour établir cette grille définissant les groupes, les sous-groupes et les compétences attendues dans chaque domaine, il est proposé d'effectuer un groupe de travail incluant les responsables hiérarchiques. Ces derniers étant appelés à analyser le niveau de leurs collaborateurs, il apparait important qu'ils participent à l'élaboration des grilles pour simplifier l'utilisation ultérieure. Ces grilles de compétence seront présentées lors d'un prochain Comité Technique pour assurer la transparence des décisions d'avancement.

Groupe	1	2			3			4			5		
SOUS GROUPE	Apprenti	Confirmé	Expérimenté	Spécialiste	Confirmé	Expérimenté	Spécialiste	Confirmé	Expérimenté	Spécialiste	Confirmé	Expérimenté	Spécialiste
Complexité/technicité													
Autonomie/initiative													
Responsabilité													
Connaissances													

A COMPLETER PAR GROUPE DE TRAVAIL

Afin de conserver un parallélisme avec les évolutions de carrières dans la fonction publique, il est proposé de :

- Prévoir une durée minimale de présence dans un sous-groupe avant de pouvoir prétendre à un changement de sous-groupe. La durée de 3 ans (en position d'activité au sein de la collectivité) semble être raisonnable, étant précisé que la convention collective impose une étude individualisée pour les agents n'ayant pas bénéficié d'évolution salariale (autre que la NAO) tous les 5 ans.
- Maintenir la notion de ratio promu-promouvable déterminant le nombre d'agent pouvant prétendre un avancement par rapport au nombre d'agent qui remplissent les conditions d'ancienneté et qui répondent aux compétences attendues du sous-groupe supérieur. Le ratio est actuellement de 30% au sein de la collectivité et pourrait être appliqué pour les agents du SPIC également. Néanmoins, un regroupement par filière et par groupes dont les caractéristiques sont proches serait judicieux :
    - 30% des agents des groupes II et III de la filière technique,
    - 30% des agents des groupes II et III de la filière administrative,
    - 30% des agents des groupes IV et V de la filière technique,
    - 30% des agents des groupes IV et V de la filière administrative.

Envoyé en préfecture le 10/02/2020
Reçu en préfecture le 10/02/2020
Affiché le
ID : 029-242900645-20200206-DE_08_2020-DE

Le fait de remplir les conditions d'avancement n'entraîne pas un avancement automatique. Une proposition est réalisée par la chaine hiérarchique et la décision finale est prise par l'autorité territoriale.

C- Les revalorisations en fonction des avancements

Tout changement de sous-groupe entrainerait une revalorisation de 2,5% du salaire brut perçu par l'agent promu.

Un changement de groupe (changement de poste) entrainerait une revalorisation de 5% du salaire brut perçu par l'agent promu.

Cette revalorisation peut être plus importante si le salaire de base du groupe définit par la convention collective n'est pas atteint à l'issue de l'application des 5% lié à la revalorisation de l'avancement.

Une majoration de 2% est appliquée si l'agent qui avance à un poste de groupe IV prend des fonctions d'encadrement.

D- Le positionnement des agents lors du recrutement

Lors d'un recrutement, le positionnement du nouvel agent dans le sous-groupe correspondant se déterminera en fonction de l'expérience de l'agent.

Vu l'avis de la Commission du personnel du 27 janvier 2020,
Vu l'avis du Comité Technique du 27 janvier 2020,
Vu l'avis du bureau communautaire du 27 janvier 2020,
Il est proposé :

- **D'appliquer une augmentation de 1,74% comme augmentation annuelle au titre de l'année 2020 pour l'ensemble des agents qui, au 1er janvier 2020, bénéficient d'un contrat en vigueur antérieur au 1er janvier 2019 au sein de la collectivité.**
- **De fixer les conditions d'avancement au sein de la collectivité telles que définies ci-dessus.**
- **De dire que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents qui bénéficieront d'avancement seront inscrits au budget.**

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré, adopte à l'unanimité les dispositions proposées.

Fait et délibéré le 6 février 2020

Le Président,
Erwan LE FLOCH

REPUBLIQUE FRANCAISE
DOUARNENEZ COMMUNAUTE