

| | | |
|---|-------------------|---|
| République Française | | |
| Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève | | |
| Extrait du registre des délibérations | | |
| Communauté de communes du Clermontais | | |
| Date de la convocation | 13 mai 2019 | Séance du : 29 mai 2019 |
| | | L'An Deux Mille dix-neuf, le 29 mai à 18 heures, le Conseil <i>Communautaire</i> , dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle de réunion du Centre aquatique à CLERMONT L'HERAULT, sous la présidence de Monsieur le <i>Président</i> , Jean-Claude LACROIX |
| | <u>Votes : 31</u> | |
| Présents : 24 | Pour : 31 | |
| Absents : 14 | Contre : | |
| Représentés : 7 | Abstention : | |

Etaient présents : Mme Françoise REVERTE (Aspiran), Mme Françoise POBEL (Cabrières), M. Claude REVEL (Canet), Mme Maryse FABRE (Canet), M. Marc FAVIER (Canet), M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Mme Berthe BARRE (Ceyras), M. Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), M. Bernard BARON (Clermont l'Hérault), Mme Yolande PRULHIERE (Clermont l'Hérault), Mme Arielle GREGOIRE (Clermont l'Hérault), Mme Laure ROBERT (Clermont l'Hérault), Mme Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), M. Olivier BRUN (Fontès), M. Alain BLANQUER (Lieuranc Cabrières), M. Daniel VIALA (Mérifons), M. Serge DIDELET (Mourèze), M. Bernard COSTE (Octon), M. Claude VALERO (Paulhan), Mme Audrey GUERIN (Paulhan), M. Laurent DUPONT (Paulhan), M. Joseph RODRIGUEZ (Saint Félix de Lodez), M. Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault), M. Gérald VALENTINI (Valmasclle).

Absents représentés : M. Olivier BERNARDI (Aspiran) représenté par Mme Françoise REVERTE (Aspiran), M. Henri JURQUET (Brignac) représenté par M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), M. Michel SABATIER (Canet) représenté par M. Claude REVEL (Canet), M. Jean GARCIA (Clermont l'Hérault) représenté par Mme Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), Mme Micaela MARTINEZ-ROQUES (Clermont l'Hérault) représentée par Mme Yolande PRULHIERE (Clermont l'Hérault), M. Philippe VENTRE (Lacoste) représenté par M. Olivier BRUN (Fontès), M. Georges GASC (Paulhan) représenté par Mme Audrey GUERIN (Paulhan).

Absents : Mme Bénédicte BENARD (Canet), M. Laurent DÔ (Clermont l'Hérault), Mme Elizabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), M. Bernard FABREGUETTES (Clermont l'Hérault), Mme Sophie OLLIE (Clermont l'Hérault), M. Yvan PONCE (Clermont l'Hérault), M. Alain SOULAYROL (Liausson), M. Francis BARDEAU (Nébian), Mme Sylvie MALMON (Nébian), M. Bertrand ALEIX (Paulhan), Mme Mylène BOUISSON (Paulhan), M. Christian BILHAC (Péret), M. Jean COSTES (Salasc), M. Eric VIDAL (Villeneuvevette).

Objet : Ressources Humaines : Régime indemnitaire 2019 des agents sous statut de droit privé salariés des régies pour la gestion des SPIC d'alimentation en eau potable et d'assainissement collectif

Monsieur COSTE rappelle aux membres du Conseil communautaire que par délibérations du 07 novembre 2017, le Conseil communautaire a créé une régie dotée de l'autonomie financière pour la gestion du service public industriel et commercial d'alimentation en eau potable, ainsi qu'une régie dotée de l'autonomie financière pour la gestion du service public industriel et commercial d'assainissement collectif.

Ces régies sont administrées, sous l'autorité du Président de la Communauté de communes du Clermontais et du Conseil communautaire, 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 la Communauté de communes du Clermontais.

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.

Ainsi, les salariés des régies peuvent, sur décision de l'organe délibérant, percevoir des primes et indemnités en complément de leur salaire brut.

Vu l'avis du comité technique en date du 22 novembre 2016 relatif aux critères d'évaluation de l'entretien professionnel annuel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des agents évalués,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 09 avril 2019 relatif à l'attribution d'un régime indemnitaire aux agents recrutés en contrat de renfort et aux modalités de versement du CIA et des parts complémentaires modulables de régime indemnitaire,

Considérant que les contrats de travail des salariés de droit privé des régies sont régis d'une part par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et, d'autre part, par les dispositions conventionnelles applicables au sein des régies, à savoir la Convention Collective nationale eau / services et assainissement IDCC 2147,

Il est proposé pour l'année 2019 le régime indemnitaire suivant pour les agents sous statut de droit privé salariés des régies pour la gestion des SPIC d'alimentation en eau potable et d'assainissement collectif :

1) Agents bénéficiaires du régime indemnitaire

Bénéficiaire des primes et indemnités telles que définies dans la présente délibération :

- Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée à temps complet ou temps partiel
- Les agents contractuels remplaçants à temps complet ou temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - o remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI de droit public ou privé absents pour indisponibilité physique ou en congés annuels
 - o pour tout contrat d'au moins 15 jours.
- A compter du 01 juillet 2019, les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité justifiant d'au moins 6 mois de contrat.

Sont exclus du bénéfice du régime indemnitaire :

- Les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité ne justifiant pas 6 mois de contrat
- Les agents contractuels saisonniers.

Le personnel contractuel, intégré en cours d'exercice, bénéficiera du régime indemnitaire, sans nouvelle délibération, dans la limite de l'enveloppe globale votée pour l'année 2019.

2) Prime d'assiduité mensuelle :

| EMPLOIS | EFFECTIF | CREDIT GLOBAL |
|---|----------|-----------------|
| Responsable d'exploitation | 1 | 9 865 € |
| Agent d'entretien des réseaux d'eau et d'assainissement et des stations d'épuration | 2 | 4 730 € |
| TOTAL | 3 | 14 595 € |

3) Prime d'assiduité complémentaire modulable :

Une part complémentaire modulable de la prime d'assiduité est calculée et liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

- Bénéficiaires :

Bénéficiaire de la part complémentaire modulable telle que définie dans la présente délibération :

- les agents contractuels en contrat à durée indéterminée à temps complet ou temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation
- les agents contractuels remplaçants à temps complet ou temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - o remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI de droit public ou privé absents pour indisponibilité physique ou en congés annuels
 - o pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs
 - o soumis à l'entretien d'évaluation
- A compter du 01 juillet 2019, les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité justifiant d'au moins 6 mois de contrat et ayant passé un entretien d'évaluation.

Sont exclus du bénéfice de la part complémentaire modulable :

- les agents contractuels saisonniers.

- Modalités de calcul :

La part complémentaire modulable est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle annuelle :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
 - o Ponctualité, assiduité
 - o Organisation du travail
 - o Prise d'initiative et responsabilité
 - o Réalisation des objectifs
 - o Souci d'efficacité et de qualité du travail
 - o Investissement et participation dans la fonction
- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
 - o Mise en œuvre des spécificités du métier
 - o Respect des directives et des procédures
 - o Adaptation au changement
 - o Entretien et développement des compétences
- Critères liés aux qualités relationnelles :
 - o Sens de la communication
 - o Présentation et attitude
 - o Réserve et discrétion professionnelles
 - o Positionnement à l'égard de la hiérarchie
 - o Coopération avec les collègues
 - o Relation avec le public, les usagers

Le calcul du montant de la part complémentaire modulable s'opère en 3 étapes :

- 1^{ère} étape : le montant de base individuel de la part modulable de l'année N est calculé sur la base de 6 % (du 01 janvier au 30 juin 2019) et de 12 % (à compter du 01 juillet 2019) du régime indemnitaire annuel brut de l'agent, non impactée par la maladie de la même année ;
- 2^{ème} étape : la détermination du montant versé est fondée, à l'issue de l'entretien d'évaluation de l'année N-1, sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

| | Attribution de points |
|---|------------------------------|
| Comportement insuffisant et / ou compétence à acquérir | 0 point |
| Comportement à améliorer et / ou compétence à développer | 1 point |
| Comportement satisfaisant et / ou compétences maîtrisées | 2 points |
| Comportement très satisfaisant et / ou expertise de la compétence | 3 points |

| Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs | |
|---|----------------|
| Ponctualité-Assiduité | Points .../3 |
| Organisation du travail | Points .../3 |
| Prise d'initiative et responsabilité | Points .../3 |
| Réalisation des objectifs | Points .../3 |
| Soucis d'efficacité et de qualité du travail | Points .../3 |
| Investissement et participation dans la fonction | Points .../3 |
| Critères liés aux compétences professionnelles et techniques | |
| Mise en œuvre des spécificités du métier | Points .../3 |
| Respect des directives et des procédures | Points .../3 |
| Adaptation au changement | Points .../3 |
| Entretien et développement des compétences | Points .../3 |
| Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie | |
| Sens de la communication | Points .../3 |
| Présentation et attitude | Points .../3 |
| Réserve et discrétion professionnelles | Points .../3 |
| Positionnement à l'égard de la hiérarchie | Points .../3 |
| Coopération avec les collègues (relation interne) | Points .../3 |
| Relation avec le public, les usagers (relation externe) | Points .../3 |
| Total de points /48 | ... /48 |

- 3^{ème} étape :

- Si l'agent a obtenu entre 0 et 13 points : le montant à verser équivaut à 10 % du montant de base individuel ;
- Si l'agent a obtenu entre 14 et 28 points : le montant à verser équivaut à 40 % du montant de base individuel ;
- Si l'agent a obtenu entre 29 et 40 points : le montant à verser équivaut à 70 % du montant de base individuel ;
- Si l'agent a obtenu entre 41 et 48 points : le montant à verser équivaut à 100 % du montant de base individuel.

• Modalités de versement :

Le versement de la prime d'assiduité complémentaire modulable est mensuel. Si en début d'année N, l'agent n'a pas encore passé son entretien d'évaluation de l'année N-1, la prime d'assiduité complémentaire modulable continue à être versée sur la base de l'entretien de l'année N-2 jusqu'à la régularisation. Si à la fin de l'année N l'agent n'a pas pu passer son entretien d'évaluation de l'année N-1, une régularisation négative des montants versés sur l'année N est opérée.

4) Sort du régime indemnitaire en cas d'absence :

La part complémentaire modulable n'est pas impactée par l'absentéisme.

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes conditions que le salaire brut durant les congés suivants :

- congés annuels ;
- congés pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

En cas de congés de maladie, une retenue de 1/30^{ème} du régime indemnitaire mensuel est appliquée par jour d'absence, hors jours d'hospitalisation, à compter du 15^{ème} jour d'arrêt maladie continu.

Le régime indemnitaire est maintenu en totalité en cas d'hospitalisation ainsi que durant le premier arrêt de maladie suivant immédiatement l'hospitalisation s'il n'y a pas reprise de travail.

En cas de temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail effectif.

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

Le Conseil communautaire, ouï l'exposé de Monsieur COSTE et après en avoir délibéré.

A L'UNANIMITE,

APPROUVE la modification des conditions d'attribution du régime indemnitaire pour les agents sous statut de droit privé salariés des régies pour la gestion des SPIC d'alimentation en eau potable et d'assainissement collectif telles que précisées ci-dessus.

APPROUVE la modification du régime indemnitaire au profit des agents sous statut de droit privé salariés des régies pour la gestion des SPIC d'alimentation en eau potable et d'assainissement collectif dans la limite des crédits globaux présentés ci-dessus

PRECISE que les sommes nécessaires aux paiements de ces primes et indemnités sont prévues au budget de la Communauté de Communes du Clermontais, chapitre 012, charges du personnel,

AUTORISE le Président à signer tous actes et pièces relatifs à cette affaire.

Pour extrait conforme,

Le Président de la Communauté
de communes du Clermontais,

The image shows a handwritten signature in black ink over a circular blue official stamp. The stamp contains the text 'COMMUNAUTÉ de COMMUNES du CLERMONTAIS' around the top and 'HERAULT' at the bottom, with a central emblem featuring a figure and a star.

Jean-Claude LACROIX