



Eau et assainissement

*Réunion d'échanges relative au transfert de la compétence
eau et assainissement*

31 mai 2023

SOMMAIRE



1

Schéma de la démarche

2

Les règles RH applicables

3

Echanges

4

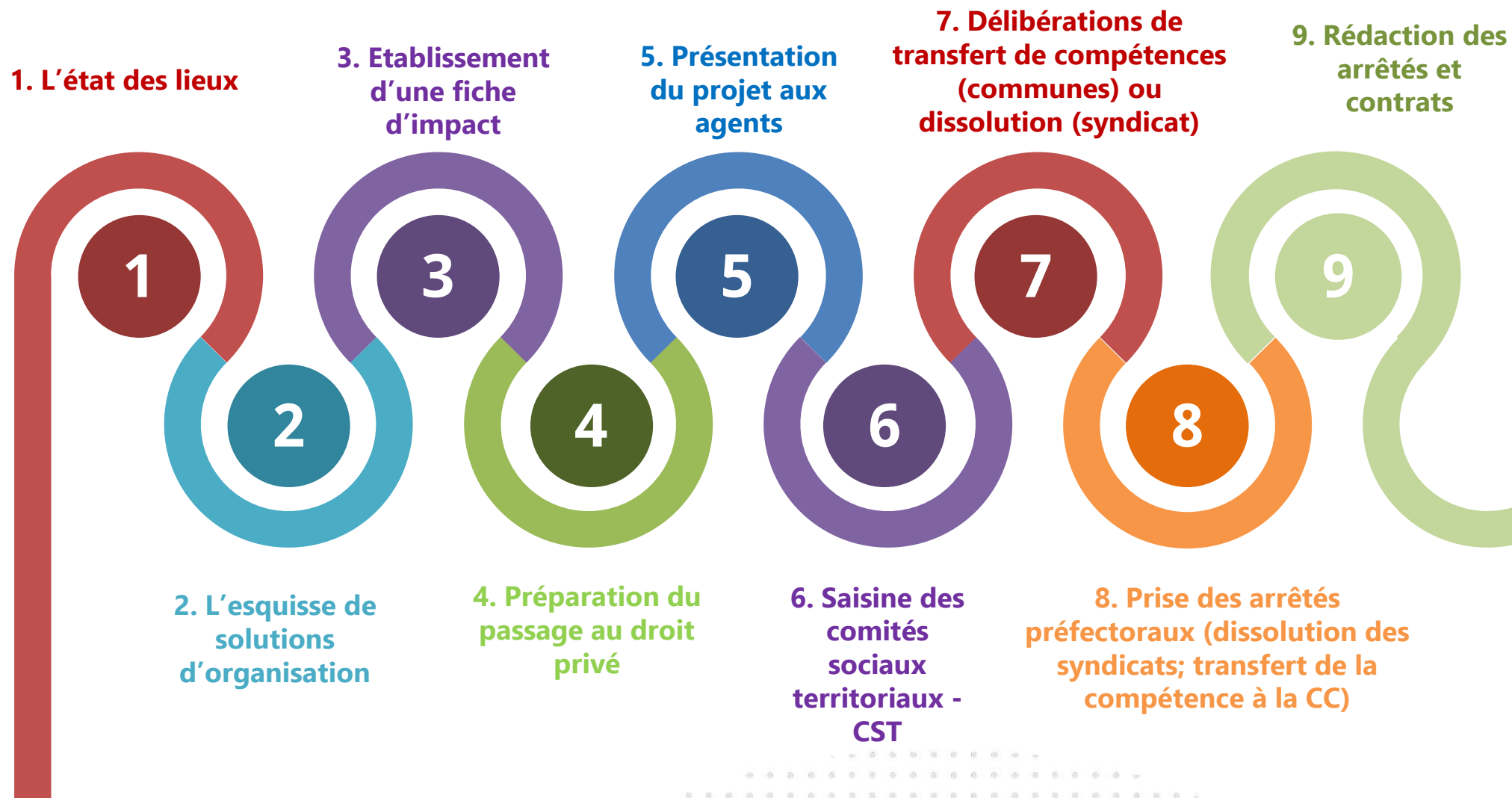
FAQ



1

Schéma de la démarche

LE SCHÉMA GÉNÉRAL DE LA DÉMARCHE



A yellow L-shaped line starts from the top left corner, goes down vertically, then turns 90 degrees to the right and goes horizontally to the right, ending at the top left corner of a yellow ribbon.

2

Les règles RH applicables

LES RÈGLES RH APPLICABLES

→ Etape 1 : Réaliser un état des lieux de la situation des agents exerçant la compétence eau et assainissement au sein des communes et des syndicats d'eau et d'assainissement

1. Elaboration d'un état des lieux partagé entre la CC, les communes et les syndicats de son périmètre

Collectivité	Agent (nom, prénom)	Position (ex : activité, détachement)	Statut (Titulaire CNRACL/Ircantec ; Contractuel : CDD/CDI, Droit public, droit privé)	Nombre d'heures de l'emploi occupé (Cf. délibération)	Grade	Echelon
--------------	---------------------	---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------	---------

2. Transmission de l'état des lieux au CDG pour rapprochement avec l'état des effectifs détenu par le Centre de gestion

3. Validation de l'état des lieux entre la CC, les communes et les syndicats de son périmètre.

→ Etape 2 : Esquisse des solutions d'organisation

Solution n°1. Les communes transfèrent leur compétence eau + assainissement

- L'agent exerce à 100% sur la compétence eau + assainissement → transfert automatique à la CC
- L'agent exerce en partie sur la compétence eau + assainissement → proposition de transfert à la CC
 - ✓ Soit l'agent accepte → transfert à la CC
 - ✓ Soit l'agent refuse → mise à disposition individuelle **de plein droit** auprès de la CC

→ Etape 2 : Esquisse des solutions d'organisation

Solution n°2. Les syndicats sont dissous

- **Principe de non-dégagement des cadres !**
 - ✓ Les agents des syndicats doivent retrouver un emploi au sein des communes membres
 - ✓ La compétence étant transférée à la CC → application de la solution n°1
- **Principe de répartition des agents :** Les communes signent une convention de répartition des agents. A défaut d'accord entre les communes, la répartition est opérée par le Préfet.

Dans le cadre du transfert de compétences eau et assainissement, le CDG 45 préconise que la CC soit associée aux échanges et signe la convention de répartition.

→ Etape 2 : Esquisse des solutions d'organisation

Solution n°3. Les syndicats sont maintenus

- **Principe de non-dégagement des cadres !** Les agents des syndicats conservent leur emploi
- **Conclusion d'une convention de délégation de compétences** entre le syndicat et la CC → insertion d'articles sur les ressources humaines (effectifs, règles d'affectation, modalités de gestion)

Choix à opérer :

- ✓ Maintien des agents au sein du syndicat !
- ✓ Transfert des agents à la CC et mise à disposition « classique » des agents auprès du syndicat par la CC

Le choix doit prendre en compte 2 paramètres RH:

- ✓ La délégation de compétences demeure réversible
- ✓ Le transfert à la CC offre l'opportunité de régulariser la situation des agents publics

→ Etape 3 : Etablissement d'une fiche d'impact



Recensement des règles RH applicables aux agents de la commune ou du syndicat + comparaison avec la CC

Il faut reprendre l'état des lieux + les éléments RH suivants

- Sujétions liées au poste (Cycles de travail, astreinte, travail de nuit, travail le dimanche et jours fériés, télétravail, etc.)
- Rémunération (primes perçues, avantages collectivement acquis, NBI, etc.)
- Congés accordés (Nombre de jours RTT, CET en cours, autorisations d'absence, etc.)
- Action sociale (ex : adhésion au CNAS, titres restaurants, etc.)
- Participation employeur à la protection sociale (adhésion à un contrat pour la mutuelle santé et/ou la prévoyance)

→ Etape 4 : Préparation du passage au droit privé

■ Principes :

- ✓ Une régie eau et/ou assainissement est un service public industriel et commercial (SPIC). Elle est gérée quasiment comme une entreprise privée.

■ Applications :

- ✓ La CC ou le syndicat qui gère un SPIC a l'obligation de recruter des agents contractuels de droit privé
- ✓ Le droit du travail s'applique automatiquement à ces agents
- ✓ Exception : le directeur du SPIC est un agent de droit public
- ✓ Le personnel de droit public déjà en poste ou transféré dans le SPIC, conserve son statut d'agent public
- ✓ Possibilité de détachement OU de mise à disposition de fonctionnaires ou de contractuels en CDI

→ Etape 4 : Préparation du passage au droit privé

4-1/ Démarches à entreprendre par la CC ou le syndicat

1. Choix de la forme juridique de la régie (délibération) :
 - Personnalité morale + autonomie financière ou simple autonomie financière
 - Régie unique ou régies séparées
2. Réflexion sur le contenu d'un accord collectif (à valider une fois le transfert de compétences réalisé)
3. Conclusion d'un contrat de prestation de service avec un cabinet d'expert-comptable pour la réalisation des paies ; à défaut, formation des agents RH à la paie du secteur privé + acquisition d'un module spécifique pour le logiciel de gestion des paies.
4. Mise en place éventuelle d'un CSE (comité social et économique)

➔ Etape 4 : Préparation du changement de mode de gestion des agents

4-2/ Démarches individuelles à entreprendre avec les agents

- L'agent en CDD de droit public ➔ si renouvellement, obligation de conclure un CDI de droit privé
- L'agent en CDI de droit public ➔ proposition écrite de « bascule » en CDI de droit privé ou maintien de la situation existante
- L'agent fonctionnaire ➔ proposition écrite de « bascule » en CDI de droit privé ou maintien de la situation existante ou transfert à la CC qui le détache ou le met à disposition



Tous les nouveaux recrutements sont en CDI de droit privé !

→ Etape 5 : Présentation du projet aux agents

Une fois l'organisation retenue, il est préconisé d'organiser des rencontres quadripartites (Communauté de communes, syndicats, communes, agents) avec les agents concernés

Objectifs :

- Expliciter le projet et le rôle qu'auront les agents dans la nouvelle organisation
- Échanger avec les agents sur les modalités d'organisation
- Échanger avec les agents sur leur situation RH

Sur le dernier point, le CDG peut être associé pour apporter un éclairage réglementaire collectif et individuel

→ Etape 6 : Saisine pour avis des comités sociaux territoriaux

- Elle est obligatoire
- Elle est préalable à la prise de la délibération relative au transfert de compétences ou la dissolution du syndicat

Elle doit prendre en compte les dates des séances et de dépôt des dossiers du Comité social territorial placé auprès du Centre de gestion pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents

→ Etapes 7 et 8 : Délibération + Arrêté préfectoral

- La délibération portant transfert de compétences eau et assainissement vers la CC valide les modalités de transfert du personnel + la fiche d'impact
- La délibération portant dissolution du syndicat et transfert de la compétence eau et assainissement vers la CC valide les modalités de transfert notamment la convention de répartition des agents + la fiche d'impact si elle existe.
- L'arrêté préfectoral portant transfert des compétences ou dissolution du syndicat doit impérativement comporter un article exposant les solutions retenues pour les agents